

Chulalongkorn University

## Chula Digital Collections

---

Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)

---

2023

ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงาน โดยมีอายุทางอัตวิสัย และการเรียนรู้แบบไม่เขียนทางการเขียนตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรอาวุโส

มณีนุช อุ่นใจ  
คณะจิตวิทยา

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>

 Part of the [Psychology Commons](#)

---

### Recommended Citation

อุนใจ, มณีนุช, "ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงาน โดยมีอายุทางอัตวิสัย และการเรียนรู้แบบไม่เขียนทางการเขียนตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรอาวุโส" (2023). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10391.

<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10391>

This Thesis is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact [ChulaDC@car.chula.ac.th](mailto:ChulaDC@car.chula.ac.th).

ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงาน โดยมีอายุทางอัตวิสัย และ  
การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรอาวุโส



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2566

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE FUN AND WORK ENGAGEMENT: THE  
MEDIATING ROLES OF SUBJECTIVE AGE AND INFORMAL LEARNING AMONG OLDER  
EMPLOYEES



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts in Psychology  
Faculty Of Psychology  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในสถานที่ทำงาน และความ  
ผูกพันในงาน โดยมีอายุทางอัตวิสัย และการเรียนรู้แบบไม่  
เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรอาวุโส

โดย

นายมนัส อุ๋นใจ

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณะบดีคณะจิตวิทยา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต็มพันธ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.นิปัทม์ พิชญโยธิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(อาจารย์ ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรญา วัฒนโณ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

มนัส อุ่นใจ : ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงาน โดยมีอายุทางอัตวิสัย และการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรอาวุโส. ( THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE FUN AND WORK ENGAGEMENT: THE MEDIATING ROLES OF SUBJECTIVE AGE AND INFORMAL LEARNING AMONG OLDER EMPLOYEES) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโส โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรอาวุโสที่ปฏิบัติงานกับองค์กรเอกชนในประเทศไทย จำนวน 208 คน มีอายุระหว่าง 40 ถึง 65 ปี ใช้แบบสอบถามออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน รวมทั้งการวิเคราะห์สถิติการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .54, SE = .09, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.464, .815],  $p < .01$ ) การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ( $\beta = .10, SE = .04, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.023, .196]) ในขณะที่ อายุทางอัตวิสัยไม่ใช่ตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน สรุปได้ว่าการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานในบุคลากรอาวุโส เมื่อความสนุกในสถานที่ทำงานสูงบุคลากรอาวุโสมีแนวโน้มที่จะเกิดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและส่งผลไปยังความผูกพันในงานในที่สุด ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรเพื่อนำไปออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงาน และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการให้เหมาะสมกับบุคลากรอาวุโส

สาขาวิชา จิตวิทยา  
ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6470036238 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORD: workplace fun work engagement informal learning subjective age  
older employees

Manas Unjai : THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE FUN AND WORK  
ENGAGEMENT: THE MEDIATING ROLES OF SUBJECTIVE AGE AND INFORMAL  
LEARNING AMONG OLDER EMPLOYEES. Advisor: JENNIFER CHAVANOVANICH,  
Ph.D.

This research aimed to investigate the mediating roles of informal learning and subjective age in the relationship between workplace fun and work engagement among older employees in the private sectors of Thailand. The study was conducted by collecting data from 208 older employees (i.e., between the ages of 40 and 65 years). Data from the online questionnaire were analyzed by using descriptive and inferential statistics, including mediation analysis (PROCESS macro). The results showed that workplace fun was positively associated with work engagement ( $B = .54, SE = .09, 95\% CI [.464, .815], p < .01$ ). Informal learning was found to be a significant mediator between workplace fun and work engagement ( $\beta = .10, SE = .04, 95\% CI [.023, .196]$ ). However, subjective age did not play a significant mediating role between workplace fun and work engagement. In summary, informal learning partially mediated between workplace fun and work engagement. When workplace fun is high, older employees are more likely to show higher informal learning, thus leading to higher work engagement. The findings provide implications such that organizations can design fun environments in the workplace and support informal learning for older employees.

Field of Study: Psychology

Student's Signature .....

Academic Year: 2023

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณผู้มีพระคุณที่ทำให้ งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่สละเวลา อันมีค่าในการถ่ายทอดความรู้และให้คำแนะนำในทุกขั้นตอนตลอดจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จลุล่วงได้ ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.นิปัทม์ พิชญโยธิน ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ผศ.ดร.วิัญญา วัฒนโธ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่กรุณาสละเวลาและ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนทุนการศึกษาอันเป็น ประโยชน์และเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณทองดี จันทร์กระจ่าง ที่ช่วยกระจายแบบสอบถามและช่วยเหลือในด้านต่างๆ รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว รวมถึงกัลยาณมิตรและเพื่อนร่วม ชั้นเรียนจิตวิทยามนุษยศาสตร์และการทำงาน รุ่นที่ 4 ทุกท่านซึ่งคอยให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอ มาจนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบพระคุณอีกครั้งมา ณ ที่นี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

มนัส อุ่นใจ

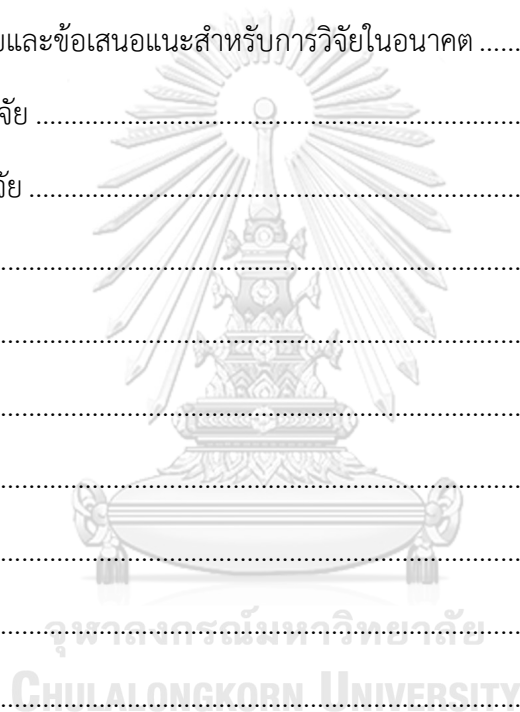
## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	6
ความผูกพันในงาน (Work Engagement).....	6
ทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน.....	8
ความสนุกในสถานที่ทำงาน (Workplace Fun).....	13
การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning).....	18
อายุทางอัตวิสัย (Subjective Age).....	23
ทฤษฎีการเลือกแรงจูงใจในเป้าหมายทางอารมณ์สังคม.....	27
ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น.....	29
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	32
สมมติฐานการวิจัย.....	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	32



คำนิยามในการวิจัย.....	34
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	35
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย .....	35
กลุ่มตัวอย่าง .....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	36
คำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมวิจัย .....	36
แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลและการประเมินภาวะสุขภาพ .....	37
มาตรวัดความสนุกในสถานที่ทำงาน .....	37
มาตรวัดความผูกพันในงาน.....	38
มาตรวัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ .....	38
มาตรวัดอายุทางอัตวิสัย .....	39
ตัวแปรควบคุม.....	39
การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด .....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมวิจัย .....	44
ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร .....	47
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร .....	48
การทดสอบสมมติฐาน .....	50
การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (ที่ควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน) .....	52
การทดสอบตัวแปรส่งผ่าน และการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมผ่านอายุทางอัตวิสัย .....	53
การวิเคราะห์โมเดลรวมของตัวแปรทั้งหมด.....	53
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	54

บทที่ 4 การอภิปรายผล .....	54
สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน .....	54
สมมติฐานที่ 2 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน .....	55
สมมติฐานที่ 3 อายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน .....	56
การนำไปใช้ในองค์กร .....	58
ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต .....	59
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย .....	62
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	62
สมมติฐานการวิจัย .....	62
วิธีดำเนินการวิจัย .....	62
ผลการวิจัย .....	63
บรรณานุกรม .....	64
ภาคผนวก ก .....	74
ภาคผนวก ข .....	83
ภาคผนวก ค .....	87
ประวัติผู้เขียน .....	88



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	45
ตารางที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรหลักในการวิจัย.....	48
ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรหลักในการวิจัย .....	49
ตารางที่ 4 ค่าความแปรปรวนเพื่อและค่าความคาดเคลื่อนยินยอมของตัวแปรทำนายในการทดสอบสมมติฐาน.....	50
ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ค่ากำลังสองของความสัมพันธ์พหุคูณและค่าความแปรปรวนของตัวแปร .....	52
ตารางที่ 6 ค่าแสดงอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร .....	54
ตารางที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	55

## สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพ 1 โมเดลข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน .....	12
แผนภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	33
แผนภาพ 3 โมเดลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรส่งผ่าน .....	51



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (complete aged society) เนื่องจากจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ และจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (super aged society) ภายในปี พ.ศ. 2574 ในขณะที่วัยเด็กและวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับหลายประเทศทั่วโลกที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดไปก่อนหน้านี้แล้ว เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ จีน และสเปน โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ทำให้หลายองค์การต้องเตรียมรับมือสถานการณ์ทางด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้น อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับจำนวนแรงงานสูงวัยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสำหรับสถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศไทยนั้นมีแรงงานในระบบช่วงวัยกลางคนไปจนถึงแรงงานสูงวัย (อายุ 45 ปี – 60 ปีขึ้นไป) ประมาณกว่า 9 ล้านคน และเป็นแรงงานที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ประมาณ 2.5 ล้านคน ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ [สสช], 2565)

การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อองค์การหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผน อัตรากำลังคน การสืบทอดตำแหน่ง และการขยายอายุการเกษียณของบุคลากรอาวุโส<sup>1</sup>หรือบุคลากรที่มีอายุมากกว่า (older employees) กล่าวคือบุคลากรอาวุโสจะยังคงปฏิบัติงานกับองค์การต่อไปหลังการเกษียณ จำนวนบุคลากรอาวุโสที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการเตรียมการป้องกันปัญหาการสูญเสียแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน ในหลาย องค์การบุคลากรอาวุโสคือบุคลากรที่มีประสบการณ์และอายุการทำงานมากกว่าทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือครูฝึกให้กับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าในองค์การ

---

<sup>1</sup> คำว่า อาวุโส ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายความว่า ความมีอายุมากกว่าหรือมีประสบการณ์ในอาชีพมากกว่า ดังนั้นคำว่า บุคลากรอาวุโส (older employees) หมายถึง บุคลากรหรือพนักงานที่มีประสบการณ์ อายุงานที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลายาวนาน และอายุตามปีปฏิทินมากกว่าบุคลากรในองค์การ ในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า บุคลากรอาวุโส แทนคำว่า บุคลากรสูงวัย เพราะคำว่าอาวุโสมีความหมายครอบคลุมถึงประสบการณ์การทำงาน อายุงานและยังรวมถึง อายุตามปีปฏิทิน โดยไม่ได้มุ่งเน้นแค่อายุจริงตามปีปฏิทิน

โดยการถ่ายโอนความรู้และประสบการณ์ไปยังบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า นอกจากนั้นองค์การมองว่าบุคลากรอาวุโสมีความน่าเชื่อถือ มีความสม่ำเสมอ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าหรือบุคลากรใหม่ (Burmeister et al., 2020) การที่บุคลากรอาวุโสได้ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานด้วยความรู้ ทักษะ และความสามารถที่แท้จริง ผ่านการนำศักยภาพออกมาใช้ในงานถือเป็นการเพิ่มแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เปรียบเสมือนกลไกในการขับเคลื่อนให้บุคลากรอาวุโสบรรลุเป้าหมายในชีวิตการทำงานในองค์การของกลุ่มบุคลากรสูงวัยได้

แต่ทั้งนี้ จากการศึกษาของ Robinson et al. (2004) พบว่า เมื่อบุคลากรมีอายุเพิ่มมากขึ้นจนถึงวัยกลางคนและเข้าสู่การเป็นแรงงานสูงวัยขององค์การ ระดับความผูกพันในงานจะลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นองค์การส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญในการเพิ่มระดับความผูกพันในงานเพราะถือว่าความผูกพันในงานเป็นปัจจัยทำนายที่จะนำพาองค์การไปสู่ผลลัพธ์ที่สำคัญเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเพื่อปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และความผันผวนทางธุรกิจ โดยหลายองค์การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในขณะเดียวกัน องค์การคาดหวังให้บุคลากรย่อมต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป็นการเพิ่มระดับทรัพยากรในตัวบุคคลและความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์การต้องการเพิ่มระดับความผูกพัน (engagement) ทั้งในระดับตัวบุคคลและระดับองค์การ

ความผูกพันเป็นตรรกะชีวิตตัวหนึ่งในการทำนายผลลัพธ์ในด้านการดำเนินงานขององค์การที่ได้รับความนิยมนำมาใช้ในองค์การอย่างแพร่หลาย โดยองค์การนำผลการวิเคราะห์จากการวัดระดับความผูกพันมาวิเคราะห์เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรและองค์การ คำว่า ความผูกพันของบุคลากร (employee engagement) และความผูกพันในงาน (work engagement) มักใช้แทนกันอยู่บ่อยครั้ง (Bakker et al., 2008) อันที่จริงแล้ว ทั้งสองคำนี้มีนิยามและวัตถุประสงค์การวัดผลที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ความผูกพันของบุคลากรมักถูกกล่าวถึงในเชิงภาพรวมขององค์การ โดยองค์การมีวัตถุประสงค์นำมาใช้เพื่อวัดผลความผูกพันของบุคลากรเพื่อสะท้อนถึงภาพรวมและผลการดำเนินงานขององค์การ โดยผลของความผูกพันของบุคลากรย่อมจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผล

การดำเนินธุรกิจ ส่วนคำว่า ความผูกพันในงาน (work engagement) มักถูกนำมาใช้ในเชิงวิชาการ และทางด้านการวิจัย เพื่อเป็นการวัดผลในงานระดับตัวบุคคลและนำมาซึ่งผลลัพธ์ในเชิงบวกด้านอื่น เช่น ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การตั้งใจที่จะทำงานต่อในองค์กรหรือเจตนาการลาออกของบุคลากร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยาม ความผูกพันในงานตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (2006) ที่ถูกนำมาใช้ทางด้านการศึกษาและถูกนำมาอ้างอิงอย่างแพร่หลาย ความผูกพันในงานเป็น สภาวะที่เต็มเต็มทางจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีพลังในการทำงาน (vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption)

ความผูกพันในงานเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการสร้างแรงจูงใจภายใต้ทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน (JD-R Theory) (Bakker & Demerouti, 2008) โดยทฤษฎีกล่าวถึงข้อ ทรัพยากรในงาน ทั้งทรัพยากรในงานและทรัพยากรส่วนบุคคลต่างมีอิทธิพลสำคัญต่อความผูกพันในงาน โดยทรัพยากรเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถรับมือกับข้อเรียกร้องในงานที่ส่งผลทั้ง ทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและ หรือองค์การ โดยบุคลากรยอมเข้าถึงทรัพยากรในงาน อย่างเช่น ความต้องการอิสระในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเพิ่มความรู้ ความสามารถในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในงานโดยมีทรัพยากรในงานที่หลากหลายส่งเสริม ให้บุคลากรมีความทุ่มเทแรงกายแรงใจโดยใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่ในงาน (Meijman & Mulder, 1998)

สภาพแวดล้อมในงานเชิงบวกช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย โดย ความสนุกในสถานที่ทำงานนั้นถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรในงานเชิงบวกที่สอดคล้องกับโมเดล JD-R และสามารถช่วยเพิ่มระดับความผูกพันในงานได้ (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2007)

แนวคิดเกี่ยวกับความสนุกในสถานที่ทำงาน (workplace fun) ได้รับความนิยมในการ นำมาใช้ในองค์กรชั้นนำมากมาย ความสนุกในสถานที่ทำงานมิได้เป็นแค่กิจกรรมอันหลากหลายที่ องค์กรจัดขึ้น เช่น การงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การจัดแข่งขันกีฬาภายใน หรือการจัดเฉลิมฉลอง ความสำเร็จในหน้าที่ให้แก่บุคลากร แต่ยังหมายรวมถึงสภาพแวดล้อมในงานที่มีความน่าสนใจโดยมี บรรยากาศการทำงานที่สนุก เพลิดเพลินและผ่อนคลาย บรรยากาศเหล่านี้ส่งผลต่อเจตคติและ แรงจูงใจเชิงบวกที่สามารถดึงดูดบุคลากรให้เข้ามาทำงานในองค์กรและการรักษาบุคลากรไว้กับ องค์กรได้ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน (Michel et al., 2022) ความสนุก

ในสถานที่ทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจโดยที่บุคลากรได้รับการตอบสนองเปรียบเสมือนรางวัลในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีรวมถึงการเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานและส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ดังนั้นความสนุกในสถานที่ทำงานจึงไม่ควรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพียงฝ่ายเดียว (manage fun) แต่ควรได้รับการความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยบุคลากรเองสามารถเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมและบรรยากาศการทำงานที่สนุก (organic fun) เพื่อนำความสุ่มาสู่สภาพแวดล้อมการทำงานด้วยกัน (Schaufeli & Bakker, 2004) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายเป็นทรัพยากรในงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง อีกทั้งยังลดผลกระทบทางลบจากข้อเรียกร้องในงาน และช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ของบุคลากร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมแห่งความสนุกในสถานที่ทำงาน ช่วยเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานและส่งเสริมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์กร (Jeong et al., 2018; Kortsch et al., 2019)

การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (informal learning) เป็นรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในงานโดยอาจเป็นเหตุการณ์ที่บังเอิญและไม่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เนื่องจากการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นการเรียนรู้ที่ริเริ่มโดยผู้เรียน และผู้เรียนสามารถควบคุมสถานการณ์และดำเนินการเรียนรู้ได้ บุคลากรจึงมีอิสระที่จะเลือกหัวข้อการเรียนรู้ เวลาและสถานที่ด้วยตัวเอง โดยหน้าที่และบทบาทในงานที่ชัดเจนส่งผลต่อแรงจูงใจและความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตัวบุคลากร (Marsick & Watkins, 2003) ในขณะเดียวกันการเพิ่มความรู้และทักษะในงานที่หลากหลายและให้ทันสมัยสามารถนำมาใช้จัดการกับข้อเรียกร้องในงานที่มีท้าทายและงานที่มีความซับซ้อนได้ จะทำให้บุคลากรอาวุโสมีทักษะที่หลากหลาย และสามารถรับรู้ว่าจะงานของพวกเขามีคุณค่าและสำคัญ ในขณะเดียวกัน การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการยังส่งผลให้บุคลากรตระหนักว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร

องค์กรที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำแนวทางปฏิบัติการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวโดยไม่แบ่งแยกทางอายุมาใช้ในองค์กร (age-inclusive human resource practices) ย่อมส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกช่วงวัยในองค์กรได้เข้าถึงการเรียนรู้ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทางด้านอายุกับบุคลากรอาวุโสในองค์กร เพียงเพราะว่าพวกเขามีอายุเพิ่มขึ้น หากกล่าวถึงความแก่ชราผู้คนจะ



นึกถึงความเสื่อมถอย การสูญเสีย และความไม่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงพฤติกรรมของบุคลากรอาวุโสที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่บุคลากรอาวุโสมักถูกด้อยค่าและตีตราว่าไร้ประสิทธิภาพการทำงาน สมรรถภาพทางด้านร่างกายเสื่อมถอยลง ความจำและความรู้คิดทางปัญญาลดลง (Astrid et al., 2017; Li et al., 2021) ด้วยเหตุนี้อาจทำให้บุคลากรอาวุโสไม่ต้องการถูกแบ่งแยกและสูญเสียโอกาสในงานที่เท่าเทียม ดังนั้นบุคลากรอาวุโสจึงพยายามตีตัวออกห่างจากการเหมารวมอายุในเชิงลบ (negative age stereotype) เป็นการสร้างกลไกในการปกป้องตนเอง จากการศึกษาในปัจจุบันพบว่า คนสูงวัยที่ประเมินและรับรู้ว่าตัวเองอ่อนกว่าอายุจริงตามปีปฏิทินโดยส่งผลเชิงบวก ในหลายด้านเช่น สุขภาพที่ดีขึ้น มีการมองโลกในแง่ดี มีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น เป็นต้น ผู้ใหญ่วัยกลางคนมีทัศนคติทางบวกต่อวัยชราและประเมินตัวเองอ่อนวัยกว่าอายุตามปีปฏิทิน เพราะสามารถทำนายภาวะสุขภาพที่ดีและมีความพึงพอใจในชีวิตสูงขึ้น อายุทางอัตวิสัยจึงถูกนำมาศึกษาในหลายด้าน เช่น ด้านการแพทย์ การตลาด และด้านการทำงานในองค์กร เนื่องจากอายุตามปีปฏิทินอาจไม่สามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้และสร้างแรงจูงใจภายในบุคคลได้เท่ากับอายุทางอัตวิสัย

มีงานวิจัยจำนวนมาก (e.g., Kooij et al., 2008; Nagy et al., 2019; Weiss et al., 2022) อธิบายว่า ในปัจจุบันบุคลากรอาวุโสจำนวนมากมักประเมินตัวเองด้วยอายุทางอัตวิสัยที่อ่อนกว่าอายุตามปีปฏิทินอันเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น การมีอายุที่ยืนยาวขึ้น วิวัฒนาการทางด้านการแพทย์ ตลอดจนกระบวนการขับเคลื่อนแรงจูงใจภายในเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มคนในองค์กร การประเมินอายุตนเองในเชิงบวกเป็นสิ่งที่ส่งผลดีกับบุคลากรอาวุโส เมื่อบุคลากรอาวุโสรับรู้ว่าตัวเองยังอ่อนวัยก็จะคิดว่าเวลาที่เหลืออยู่ในการทำงานยังมีอีกยาวไกล และมีเวลาพอที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ยังเป็นการจัดสรรทรัพยากรส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสมและให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนั้นแล้วไม่เพียงแต่เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (motivation to work) แต่ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอาวุโสทำงานต่อไปกับองค์กร (motivation to continue to work) (Kooij et al., 2010; Weiss et al., 2022)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาอิทธิพลของการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยที่ส่งผลต่อความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโสในองค์กร โดยความสนุกในสถานที่ทำงาน การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และอายุทางอัตวิสัยส่งผลต่อความผูกพันในงานถือเป็นการเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากรอาวุโสเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรอาวุโสได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในสายอาชีพเพื่อที่จะสามารถปรับตัวและรับมือกับข้อเรียกร้องใน

งานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการศึกษามีสมมติฐานว่าความสนุกในสถานที่ทำงาน ส่งผลทางบวกกับความผูกพันในงาน โดยมีการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัย สามารถถ่ายทอดอิทธิพลให้เกิดการเพิ่มระดับความผูกพันในงานที่สูงขึ้น องค์กรยังสามารถนำ การศึกษาในครั้งนี้ของผู้วิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติการหรือนำไปเป็นแนวทางด้านการปรับ สภาพแวดล้อมการทำงานและการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเพื่อให้ เหมาะกับบุคลากรอาวุโสในองค์กร

### ทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและ สมมติฐานในการวิจัย รวมถึงนิยาม องค์ประกอบของแต่ละตัวแปร การวัดและการประเมินผล รวม ทั้งสิ้น 8 หัวข้อ ดังนี้

1. ความผูกพันในงาน
2. ทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน
3. ความสนุกในสถานที่ทำงาน
4. การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ
5. อายุทางอัตวิสัย
6. ทฤษฎีการเลือกแรงจูงใจในเป้าหมายทางอารมณ์สังคม
7. ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น
8. ตัวแปรควบคุม ได้แก่ ตำแหน่งงาน และ การประเมินภาวะสุขภาพ

CHULALONGKORN UNIVERSITY

### ความผูกพันในงาน (Work Engagement)

การทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นความหมายของความผูกพันในงานที่หลากหลาย โดย คาห์น (Kahn, 1990 อ้างอิงใน Bakker & Schaufeli, 2008) เป็นบุคคลแรกที่เสนอแนวคิดความ ผูกพันในงานโดยได้อธิบายว่า ความผูกพันในงาน คือ ความผูกพันในระดับบุคคล (personal engagement) ซึ่งอธิบายถึงการควบคุมตนเองของสมาชิกในองค์กรในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ของตน โดยความทุ่มเทและความพยายามให้กับการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย ความรู้คิด อารมณ์และ จิตใจอย่างเต็มที่ เพราะพวกเขาารู้สึกว่า ควรอุทิศตนเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามที่หน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย

ต่อมา Maslach and Leiter (1997) อธิบายว่า ความผูกพัน (engagement) เป็นตัวแปรที่อยู่ชั่วคราวข้ามกับภาวะหมดไฟซึ่งเป็นคุณลักษณะของความท้อแท้และพยายามในการทำงานโดยการมีส่วนร่วมและการรับรู้ความสามารถของตนเองตามมาตรวัดภาวะหมดไฟที่ชื่อ (Maslach Burnout Inventory, MBI) ทั้งสามมิติ ได้แก่ ความอ่อนล้า การเยาะเย้ยถากถาง และการขาดประสิทธิภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ บุคคลที่มีความผูกพันจะสัมผัสได้ถึงความรู้สึกกระตือรือร้นและความมีพลังในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการจัดการกับข้อเรียกร้องในได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งภายหลังได้มีการใช้คำว่าความผูกพันในงาน (work engagement)

ต่อมา Schaufeli et al. (2002) ได้นำแนวคิดของ Maslach มาศึกษาเพิ่มเติมและอธิบายว่าความผูกพันในงานเป็นภาวะทางจิตเชิงบวกที่เต็มเต็มในงาน โดยมีคุณลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor) คือ ภาวะที่บุคคลมีพลังกายและพลังใจในการทำงานในระดับที่สูง และเมื่อบุคคลต้องเผชิญหน้ากับปัญหาหรืออุปสรรคก็สามารถปรับตัวกลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความตั้งใจและพยายามทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องเผชิญ (2) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) คือ การมีความทุ่มเททั้งกายและจิตใจ รวมถึงความรู้คิดให้กับการทำงานและรู้สึกว่างานสำคัญรวมถึงการที่บุคคลรู้สึกกระตือรือร้น รับรู้ถึงความสำคัญของตนเองในงาน รวมทั้งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ (3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption) คือ การที่บุคคลมีจิตใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน โดยรู้สึกว่เมื่อตนเองทำงานเวลาจะผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถถอนตัวเองออกจากการทำงานได้ ดังนั้น ความผูกพันในงานจึงมีคุณลักษณะเฉพาะคือ บุคคลมีความทุ่มเททั้งกายและพลังใจในระดับสูงและการหน้าที่ชัดเจนในงานของตน ในขณะที่ความเหน็ดเหนื่อยมีลักษณะตรงกันข้ามคือ การมีพลังในงานอยู่ในระดับต่ำและขาดซึ่งความผูกพันในงานของตน

ความผูกพันในงานถือได้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ถึงแรงจูงใจภายในของบุคลากร งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานสูงมักมีทรัพยากรส่วนบุคคลสูงขึ้นเช่นกัน เช่น การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นพลัง และความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค (Luthans et al., 2008) อีกทั้ง ความผูกพันในงานยังช่วยให้บุคลากรสามารถควบคุมและปรับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในอาชีพตามมา

นอกจากนี้ Abadi et al. (2023) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงาน ต่อการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการกับการกำหนดอัตลักษณ์ทางอาชีพ (career identity) โดยได้ศึกษาการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ 3 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นเป้าหมาย (learning goal orientation) ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (feedback-seeking orientation) และด้านศักยภาพการเรียนรู้ของสถานที่ (learning potential of a workplace) และทำการเก็บข้อมูลกับบุคลากร 313 คน ในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอัตลักษณ์ทางอาชีพ นอกจากนี้ ศักยภาพการเรียนรู้ของสถานที่ทำงานและแนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าถึงสถานการณ์ที่ทำให้พวกเขามีโอกาสเรียนรู้และขอความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในงาน แม้ว่าจะแตกต่างกันไปตามระดับการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ

นอกจากนั้น Lesener et al. (2019) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของการวิจัยในระยะยาว จำนวน 55 งานวิจัย (longitudinal studies) รวม 57 กลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบผลกระทบของทรัพยากรในงานประเภทต่าง ๆ ที่มีต่อความผูกพันในงาน โดยนักวิจัยได้แบ่งทรัพยากรในงานออกเป็น 3 ระดับ คือ ทรัพยากรในงานระดับกลุ่ม (group-level resources) ทรัพยากรในงานระดับผู้นำ (leader-level resources) และทรัพยากรในงานระดับองค์กร (organizational-level resources) การวิจัยพบความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรในงานและความผูกพันในงานทั้งสามระดับ ความเป็นอิสระในงานและการออกคำสั่งควบคุมงาน (job control) เป็นทรัพยากรในงานที่มีการศึกษามากที่สุดในระดับองค์กร ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมและการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นทรัพยากรในงานที่มีการศึกษามากที่สุดในระดับกลุ่มและระดับผู้นำตามลำดับ และในส่วนของทรัพยากรในงานทั้งสามระดับนี้ ทรัพยากรในงานระดับองค์กรมีผลกระทบมากที่สุดต่อความผูกพันในงานเมื่อเวลาผ่านไป ทั้งนี้ทรัพยากรในงานระดับองค์กรสะท้อนถึงวิธีการจัดระเบียบ ออกแบบงาน และจัดการงานที่มาจากฝ่ายบริหารหรือองค์กร ดังนั้นจึงมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับบุคลากรมากกว่าทรัพยากรในงานอีกสองระดับตามที่กล่าวมา

### **ทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน (Job Demands and Job Resources Theory; JD-R Theory)**

ทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน (Job Demands and Job Resources Theory หรือ JD-R Theory) (Bakker & Demerouti, 2017) ได้ถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดใน

งานวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยเริ่มแรกทฤษฎี JD-R หรือ โมเดล JD-R (Demerouti et al., 2001) ระบุเงื่อนไขของการทำงานด้วยกัน 2 ประเภท คือ (1) ข้อเรียกร้องในงาน (job demands) หมายถึงคุณลักษณะของงานทางกายภาพ จิตวิทยา สังคม หรือองค์การที่ต้องการความพยายามอย่างต่อเนื่องทั้งทางร่างกาย หรือจิตใจ ดังนั้นข้อเรียกร้องในงานจึงมีความสัมพันธ์กับต้นทุนทางร่างกายและจิตวิทย ตัวอย่างเช่น ปริมาณงานที่มากบุคลากรต้องใช้แรงกายที่เพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ส่วนภาระงานในเชิงคุณภาพ เช่น งานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรจำเป็นต้องระดมความคิดและจิตใจเพิ่มมากขึ้น หรือบุคลากรต้องทนทำงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น มีเสียงดังเกินมาตรฐานที่กำหนดและแสงสว่างไม่เพียงพอ (Demerouti et al., 2001) และ (2) ทรัพยากรในงาน (job resources) หมายถึง คุณลักษณะของทรัพยากรทางกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การ ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมาย สามารถลดข้อเรียกร้องในงานและมีส่วนในการลดต้นทุนทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยทรัพยากรในงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาในระดับตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงาน (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2011) ตัวอย่างเช่น ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (autonomy) การมีทักษะที่หลากหลาย (skill variety) การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (performance feedback) และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (opportunities) การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

นอกจากทรัพยากรในงานแล้วทรัพยากรในตัวบุคคล (personal resources) อย่างเช่น การมองโลกในแง่ดี (optimism) การรับรู้ความสามารถในตนเอง (self-efficacy) และความสามารถในการฟื้นพลัง (resilience) ถือเป็นทรัพยากรในงานอีกรูปแบบหนึ่ง และมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรในงาน โดยทรัพยากรในตัวบุคคลจัดเป็นการประเมินตนเองในเชิงบวกที่บุคคลความสามารถควบคุมและรับมือกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม บุคลากรที่มีทรัพยากรในตัวบุคคลสูงก็คาดว่าจะสามารถเข้าถึงทรัพยากรในงานได้มากขึ้นด้วยเช่นกัน และในทางกลับกันถ้าบุคลากรที่มีทรัพยากรในตัวบุคคลต่ำก็มักจะเข้าถึงทรัพยากรงานในงานได้น้อยลง

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่าทรัพยากรในงานเป็นปัจจัยขับเคลื่อนและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในงาน โดยทรัพยากรในงานมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจภายในเนื่องจากทรัพยากรในงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในงานของบุคลากร ตัวอย่างเช่น การได้รับข้อมูลป้อนกลับที่เหมาะสมช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งจะเป็นการเพิ่ม

ความสามารถในงาน ในขณะที่การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับสนับสนุนทางสังคมสามารถตอบสนองความต้องการในด้านการมีอิสระในการตัดสินใจในงานและความต้องการในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ทรัพยากรในงานยังมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจภายนอกอีกด้วย เนื่องจากทรัพยากรในงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ทรัพยากรในงานเป็นสิ่งเติมเต็มในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องการอิสระในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเพิ่มความรู้และความสามารถในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีทรัพยากรในงานที่หลากหลายจะทำให้บุคลากรเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในงาน (Meijman & Mulder, 1998) ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวมีแนวโน้มว่างานจะเสร็จสมบูรณ์และบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด ตัวอย่างเช่น เพื่อนร่วมงานที่ให้การสนับสนุนและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ไม่ว่าจะในกรณีใด ไม่ว่าจะด้วยความพึงพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐานหรือผ่านการบรรลุเป้าหมายการทำงาน ผลลัพธ์จะเป็นไปในเชิงบวกและระดับความผูกพันในงานมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2006) (ดูแผนภาพ 1)

นอกจากนี้ โมเดลข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงานยังอธิบายว่า ข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงานกระตุ้นให้เกิดสองกระบวนการที่แตกต่างกันคือ กระบวนการที่ก่อให้เกิดความบกพร่องทางสุขภาพ (health-impairment process) และกระบวนการสร้างแรงจูงใจ (motivation process) โดยกระบวนการที่ก่อให้เกิดความบกพร่องทางสุขภาพแสดงให้เห็นว่า ความถี่และหรือความรุนแรงของข้อเรียกร้องในงานนั้นจะทำให้บุคลากรใช้ความพยายามในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้ทรัพยากรทางร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญาของบุคลากรนั้นเริ่มที่จะหมดไป จนอาจนำไปสู่ความอ่อนล้าและปัญหาสุขภาพที่เรื้อรัง ส่วนกระบวนการสร้างแรงจูงใจอธิบายว่า ทรัพยากรในงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตของบุคลากร จนส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และรู้สึกผูกพันในงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของการทำงานในที่สุด ตัวอย่างเช่น ในการวิจัยของ Bakker and Demerouti (2008) พบว่า ทรัพยากรในงาน เช่น การกล่าวคำชมเชยเพื่อนร่วมงาน การสร้างนวัตกรรม และการมีทักษะที่หลากหลาย สามารถทำนายความผูกพันในงาน กล่าวคือ เมื่อข้อเรียกร้องในงานสูง เช่น พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพที่ไม่เอื้ออำนวย บุคลากรสามารถเข้าถึงทรัพยากรเพื่อนำมาจัดการกับข้อเรียกร้องในงานดังนั้น ทรัพยากรในงานจึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรรับมือกับข้อเรียกร้องในงานที่สูงขึ้น

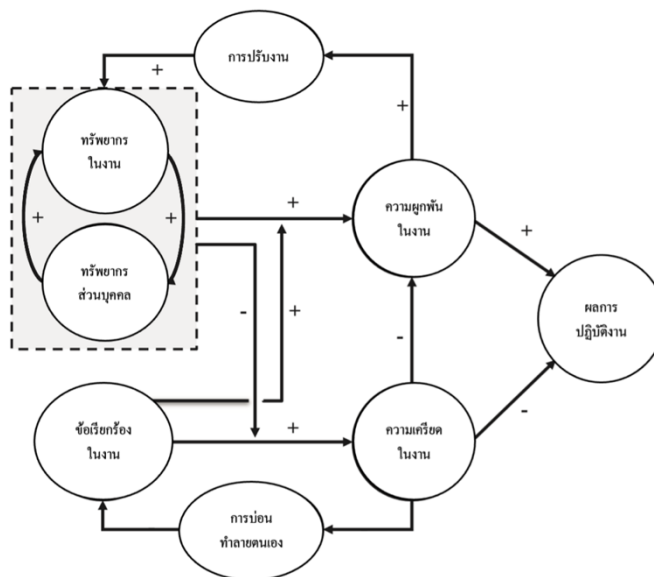
บุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานและคงแรงจูงใจไว้ได้ผ่านการปรับงาน (job crafting)

การปรับงานหมายถึง พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่บุคลากรนำทรัพยากรในงานมาออกแบบและปรับงานเพื่อรับมือกับข้อเรียกร้องในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและยังเป็นการเข้าถึงทรัพยากรในงานได้เพิ่มขึ้น (Tims et al., 2016) ในการปรับงานบุคลากรมักเพิ่มทรัพยากรในงานเชิงรุก เช่น การหาข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานและความช่วยเหลือในงาน การริเริ่มโครงการใหม่และการเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ในทางเดียวกันบุคลากรอาจพยายามลดข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรค เช่น ลดภาระงาน และลำดับขั้นการบังคับบัญชา โมเดล JD-R ดังเดิมใช้มุมมองจากบนลงล่างของการออกแบบงานในองค์กรโดยเฉพาะ โดยฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับบุคลากรโดยกำหนดเป้าหมาย อธิบายลักษณะงาน และจัดหาแหล่งข้อมูลให้กับบุคลากร ดังนั้นมักพบว่าองค์กรเป็นผู้กำหนดและออกแบบข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงานของบุคลากร ในทางตรงกันข้ามบุคลากรจะประสบความสำเร็จหลังจากเผชิญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้นเพียงฝ่ายเดียว แนวทางที่กล่าวมานี้คือแนวทางการปรับงานและการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรที่เกิดแรงจูงใจภายในส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานเป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนการทำงานเชิงรุกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะพฤติกรรมการปรับงานถือเป็นทรัพยากรในงานที่ช่วยให้บุคลากรจัดการกับข้อเรียกร้องในงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานในอนาคต

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากิจกรรมที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานได้รับการออกแบบจากองค์กรมาเป็นอย่างดีแต่การจัดการความสนุกในสถานที่ทำงานโดยองค์กรก็อาจเสี่ยงที่จะไม่ได้รับความร่วมมือหรือได้รับข้อมูลป้อนกลับในเชิงลบจากบุคลากรซึ่งอาจนำไปสู่การถูกเหยียดหยาม ความหงุดหงิด และการต่อต้าน ผลกระทบดังกล่าวนี้ อาจนำไปสู่พฤติกรรมบ่อนทำลายตนเอง (self-undermining) พฤติกรรมที่ผิดปกติของบุคลากร เช่น การสื่อสารที่ไม่ดี พฤติกรรมความขัดแย้ง อาจบั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มอุปสรรค (hindrance) ต่อข้อเรียกร้องในงานและนำไปสู่ความเครียดทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เมื่อบุคลากรประสบกับความเครียดจากงานในระดับที่สูงขึ้น สมรรถนะในการทำงานก็จะลดลงทำให้เกิดการทำงานผิดพลาดในงานมากขึ้นกว่าเดิมและส่งผลการปฏิบัติงานลดลง เมื่อเวลาผ่านไปพฤติกรรมที่บั่นทอนตัวเองทำให้เกิดข้อเรียกร้องในงานใหม่ๆ ที่นำมาซึ่งความเครียดในงานในอนาคต

### แผนภาพ 1

โมเดลข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน (ปรับจาก Bakker & Demerouti, 2017, p. 275)



### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดล JD-R

งานวิจัยที่ผ่านมา นำโมเดล JD-R มาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรเป็นจำนวนมาก และได้ถูกนำไปใช้อ้างอิงกันอย่างแพร่หลาย ผู้วิจัยยกตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ไว้ดังต่อไปนี้

Scharp et al. (2022) พบว่า เมื่อบุคลากรออกแบบงานให้มีความสุขขึ้น บุคลากรจะมีความผูกพันในงานสูงขึ้น นอกจากนี้เมื่อบุคลากรออกแบบงานให้มีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น การออกแบบงานที่สนุก (playful work design) สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านความมีอิสระในงาน (autonomy) นอกจากนี้ โมเดล JD-R แสดงให้เห็นว่า เมื่อใดที่บุคลากรออกแบบงานใหม่ให้มีความสุขมากขึ้น ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อความผูกพันในงาน (communion hindrance demands) (เช่น การแยกตัวออกจากสังคม ข้อเรียกร้องในงานทางด้านอารมณ์ และความขัดแย้งระหว่างบุคคล) ไม่ส่งผลให้ความผูกพันในงานและประสิทธิภาพการทำงานลดลง นอกจากนี้ ถ้าบุคลากรออกแบบงานใหม่เพื่อให้สามารถปรับกับสภาพแวดล้อมในงานได้มากขึ้น ข้อเรียกร้องในงานที่เป็นอุปสรรคจากองค์กร (agency hindrance demands) (เช่น งาน



ที่ซ้ำซาก จำเจ และงานที่เรียบง่าย) ไม่ส่งผลเชิงลบกับการผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน (Bakker et al., 2020)

Costa et al. (2015) สรุปว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานจากทีมงานและหัวหน้างานจะทำหน้าที่เป็นทรัพยากรในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานเมื่อทำงานเป็นทีม กล่าวคือความขัดแย้งในความสัมพันธ์ในทีมลดลงทำให้ความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรของทีมและความผูกพันในงานลดลง ในขณะที่ความขัดแย้งในหน้าที่ทำให้ความเชื่อมโยงระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้สูงขึ้น

นอกจากนั้น Tsaur et al. (2019) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสนุกในสถานที่ทำงานถือได้ว่าเป็นทรัพยากรในงานทางบวกสามารถเพิ่มระดับความผูกพันในงานได้ นอกเหนือจากนั้นยังสามารถกระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาในระดับบุคคล เพื่อช่วยเพิ่มพูนทรัพยากรส่วนบุคคล (ทุนทางจิตวิทยา) โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสนุกในสถานที่ทำงานที่เปรียบเสมือนเป็นทรัพยากรในงานทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมจากโมเดล JD-R เพื่ออธิบายกรอบแนวคิดในงานวิจัย

### **ความสนุกในสถานที่ทำงาน (Workplace Fun)**

ความสนุกในสถานที่ทำงานเป็นแนวคิดแบบพหุนิยมที่มีการรวบรวมแนวคิดและองค์ประกอบหลากหลายรวมไว้ด้วยกัน ได้แก่ความสนุกในสถานที่ทำงานเป็นลักษณะหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมและกิจกรรมในองค์การ ที่สนุกในรูปแบบต่าง ๆ ความสนุกในสถานที่ทำงานที่มีคุณลักษณะของแรงจูงใจและเจตคติ ความสนุกสนานในงานที่มีคุณลักษณะของพฤติกรรมกรเข้าสังคม มักเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสนุก ความสุข หรือความเพลิดเพลินเพื่อช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้วยคำจำกัดความทางวิชาการที่มีอยู่ค่อนข้างมาก โดยในปัจจุบันคำว่า ความสนุกในสถานที่ทำงาน ความสนุกในการทำงาน (fun at work) และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนุก (fun environment) จึงถูกใช้แทนกันได้อย่างกว้างขวางในหมู่นักวิจัย

**คำนิยาม** ความสนุกในสถานที่ทำงานถูกนิยามแตกต่างกันออกไปหลายแบบแล้วแต่กรอบแนวคิด ซึ่งนักวิจัยได้ตระหนักถึงความคลุมเครือที่เกิดขึ้นจากการรับรู้และการตีความเรื่องความสนุก

ในสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันและมองว่าไม่ควรนิยามความสุขในสถานที่ทำงานเพียงแค่นวนคิดเดียวแต่ควรพิจารณาถึงแง่มุมที่หลากหลายของความสุขในสถานที่ทำงาน Tews et al. (2017) ได้อธิบายเพิ่มว่า นิยามของความสุขในสถานที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมุ่งเน้นไปในทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวก (positive relationship) จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่าแนวคิดหลักที่นิยมนำมาใช้ในกระบวนการศึกษาวิจัยจะมีทั้งสิ้น 3 รูปแบบ ได้แก่

(1) นิยามในคุณลักษณะของกิจกรรมและสิ่งแวดล้อม ความสุขสนุกสนานในที่ทำงานเป็นลักษณะหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่สนุกในรูปแบบต่างๆ ในองค์การที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความพึงพอใจส่งผลดีต่อทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานในระดับบุคคลและทีมงานเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีอารมณ์ทางบวก (Ford et al., 2003) ความสุขในสถานที่ทำงานยังส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก เช่น ความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน และความเบิกบานใจ ของสภาพแวดล้อมการทำงานถูกรวมไว้ภายใต้การสร้างความสนุกสนานในที่ทำงาน Michel et al. (2022) เน้นที่คุณลักษณะของสถานที่ทำงานมากกว่าเจตคติของบุคลากร เพราะมันคือความสุขในสถานที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขและความสมปรารถนา ยังรวมถึงกิจกรรมที่สนุกโดยอาจไม่เกี่ยวข้องกับงาน

(2) นิยามในคุณลักษณะของแรงจูงใจและเจตคติ ความสุขในสถานที่ทำงานเป็นแรงจูงใจในการจัดการเพื่อความสุขในการทำงาน โดยใช้ประเภทของรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน โดยเน้นการมีส่วนร่วม การผ่อนคลายและการควบคุม (Bolton & Houlihan, 2009) เช่นเดียวกับ (Fisher, 2010) ได้นิยามความสุขในที่ทำงานว่าเป็นอารมณ์ที่ผ่อนคลาย อารมณ์ที่น่าพอใจ และ เจตคติเชิงบวก (positive attitudes) ที่เกิดขึ้นในระดับชั่วคราวในระดับบุคคลและในระดับหน่วยงาน

(3) นิยามในคุณลักษณะของพฤติกรรม โดยความสุขในสถานที่ทำงานที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของตัวบุคคลเอง (organic fun) หรือพฤติกรรมการเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน (coworker socializing) (McDowell, 2004; Tews et al., 2014) โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายใต้สถานที่ทำงานที่สนุกและส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบในงานที่สนุกนั้นเชื่อว่าส่งผลทางบวกมากกว่า กล่าวคือ เนื่องจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความรับผิดชอบในงานเป็นสิ่งที่ดีและสม่ำเสมอในประสบการณ์ของบุคคล บุคลากรจะมีโอกาสมากขึ้นที่จะส่งผลต่อความสุขที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเสมอไป (Tews et al., 2014)

จากคำนิยามที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่าความสนุกในสถานที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นความสนุกด้วยความตั้งใจ ส่งเสริม ริเริ่ม และสนับสนุนกิจกรรมที่หลากหลายและมีความสนุก การมีส่วนร่วมเพื่อทำกิจกรรมที่สนุกส่งผลต่อพฤติกรรม เจตคติและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกันในที่ทำงานและส่งผลเชิงบวกกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้นิยามความสนุกในสถานที่ทำงาน ตามนิยามของ (Ford et al., 2003; Michel et al., 2022) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น คือความสนุกในสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเฉพาะหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีลักษณะทางสังคม ความตลกและอารมณ์ขัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งมีศักยภาพที่จะกระตุ้นความรู้สึกในเชิงบวกของความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน และความเบิกบานใจในตัวบุคคล ความสนุกในที่ทำงานอาจรวมถึงกิจกรรมสนุกๆ ที่เป็นทางการ การสนับสนุนจากผู้จัดการเพื่อความสนุก การเข้าสังคมในสถานที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบในงานภายใต้สถานที่ทำงานที่สนุก โดยกิจกรรมแห่งความสนุกในสถานที่ทำงานมักเป็นความพยายามของทุกฝ่ายในองค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสนุกและความมุ่งมั่นของบุคลากร เช่น กิจกรรมที่จัดขึ้นในนามองค์กรทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน กิจกรรมการเสริมสร้างความสามัคคีภายในทีมงาน การเฉลิมฉลองความสำเร็จของบุคลากร การยกย่องเหตุการณ์สำคัญส่วนบุคคลของบุคลากร เป็นต้น

**องค์ประกอบของความสนุกในสถานที่ทำงาน** ความสนุกในสถานที่ทำงานมักจะถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (1) ความสนุกที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง (organic fun) เป็นความสนุกที่เกิดจากตัวบุคคลเองหรือการมีสังคมกับเพื่อนร่วมงาน (coworker socializing) และ (2) ความสนุกที่เกิดขึ้นภายใต้การดำเนินงานขององค์กร (manage fun) (McDowell, 2004) ต่อมา Tews et al. (2014) ได้จำแนกองค์ประกอบของความสนุกในที่ทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) กิจกรรมที่สนุก (fun activities) กิจกรรมอันหลากหลายที่ดำเนินการภายใต้การบริหารและจัดการโดยองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมมุ่งเน้นกิจกรรมในสถานที่ทำงานและอันเกิดจากการทำงานเป็นหลัก โดยมีรูปแบบอย่างเป็นทางการ (2) การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน (coworker socializing) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งที่เกี่ยวข้องในงานและนอกเหนือจากงาน โดยมุ่งเน้นกิจกรรมในรูปแบบไม่เป็นทางการ และ (3) ผู้จัดการสนับสนุน เพื่อทำให้เกิดความสนุก (manager support for fun) ผู้จัดการให้การสนับสนุนส่งเสริมและอนุญาต

เพื่อให้เกิดความสนุกในสถานที่ทำงาน ทำให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ เกิดการมีส่วนร่วมใน ความสนุกและกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบของความสนุกในสถานที่ทำงานตามหลัก องค์ประกอบของ Tews et al. (2014) ทั้งสามด้าน คือ กิจกรรมที่สนุกสนานที่จัดขึ้นโดยองค์การ การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้จัดการเพื่อความสนุกเนื่องจากความหมายของ แต่ละองค์ประกอบมีความชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่ายและโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบของการ สนับสนุนจากผู้จัดการโดยการส่งเสริมและอนุญาตให้บุคลากรมีความสนุกสนานในการทำงานและมี อิสระในงาน การสนับสนุนจากผู้จัดการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การใน ระดับสูงกว่าความยุติธรรม เนื่องจากผู้จัดการจะทำหน้าที่เสมือนตัวแทนขององค์การ ดังนั้นการได้รับ การสนับสนุนจากผู้จัดการจึงนำไปสู่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งโดยปกติแล้วบุคลากรจะ รับรู้การสนับสนุนจากผู้จัดการผ่านทาง การแสดงออกในรูปแบบของการปฏิบัติตามหน้าที่ผู้จัดการเป็น หลัก แต่ความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการกับบุคลากรก็ส่งผลต่อระดับการรับรู้การ สนับสนุนจากผู้จัดการด้วยเช่นกัน รวมไปถึงผู้จัดการต้องรู้จักรักษาวัฒนธรรมที่สนุกให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกลับการศึกษาในคั้งนี้ของผู้วิจัย

**ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน** จากการศึกษาที่ ผ่านมาพบว่าความสนุกในสถานที่ทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงบวกกับองค์การในหลายๆ ด้าน เช่น ความสนุกในสถานที่ทำงานส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติของบุคลากร ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สภาวะอารมณ์ในเชิงบวก เพิ่มระดับการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการใน องค์การ และความผูกพันในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความสนุกในสถานที่ทำงานมีสัมพันธ์เชิงลบกับ ความตั้งใจในการลาออก และความอ่อนล้าทางอารมณ์ (McDowell, 2004; Karl et al., 2005; Tews et al., 2013; Fluegge, 2014; Chan & Mak, 2016; Tews et al., 2020)

Tetteh et al. (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสนุกในสถานที่ทำงานระหว่างความ ตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปร ส่งผ่านและมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ โดยมีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบทุนทางจิตวิทยาและ ความผูกพันในงาน รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมวิจัย จำนวน 482 คน ทั้งหมด เป็นบุคลากรจากอุตสาหกรรมบริการในประเทศกานา ผลการวิจัยพบว่าความสนุกในสถานที่ ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ความผูกพันในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อมี

ความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในงานระหว่างความตั้งใจลาออกจากงานความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในงานและความผูกพันในงานขึ้นอยู่กับทุนทางจิตวิทยา ความสุขในสถานที่ทำงานถือเป็นทรัพยากรในงานที่สำคัญในระดับบุคคลและองค์การ ดังนั้นเมื่อความสุขในสถานที่ทำงานสามารถช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากร ความสัมพันธ์ทางสังคมนี้จะช่วยให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่จำเป็นในการรับมือกับแรงกดดันที่เกี่ยวข้องกับงานในอุตสาหกรรมบริการ ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมมากขึ้น และยังช่วยให้อัตราการลาออกของบุคลากรลดลงได้

ความสุขในสถานที่ทำงานถือได้ว่าเป็นทรัพยากรในงานภายใต้โมเดล JD-R และสามารถช่วยเพิ่มระดับความผูกพันในงานได้ (Bakker & Demerouti, 2008) กล่าวโดยสรุป ความสุขในสถานที่ทำงานถือเป็นทรัพยากรในงานเชิงบวกที่มีคุณลักษณะเกี่ยวข้องกับทั้งด้านกายภาพ การเข้าสังคมด้านจิตวิทยาและในด้านองค์การ สามารถลดข้อเรียกร้องในงานทั้งในด้านจิตใจและกายภาพ ทรัพยากรในงานสามารถช่วยเพิ่มระดับความผูกพันในงาน สอดคล้องตามหลักทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน (JD-R Theory) (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2007) การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและทฤษฎีหลักสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อตอบคำถามการวิจัยคือ ถ้าเมื่อใดที่ข้อเรียกร้องในงานมีสูงขึ้นทั้งข้อเรียกร้องด้านที่เป็นอุปสรรคและข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย องค์การและบุคคลควรเพิ่มทรัพยากรในงานให้สูงขึ้นเพื่อที่จะสามารถเพิ่มความผูกพันในงานในแรงงานสูงวัยได้หรือไม่ จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาผู้วิจัยตีความได้ว่า การทำงานในองค์การในปัจจุบัน บุคลากรสูงวัยต้องเผชิญกับข้อเรียกร้องในงานอยู่หลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติทางอายุ โดยทั่วไปแล้วเหตุการณ์เชิงลบในที่ทำงานมักจะกระตุ้นให้เกิดอารมณ์เชิงลบซึ่งอาจคงอยู่จนถึงสิ้นวันทำงาน (Kuba & Scheibe, 2017) การถูกกีดกันการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นทางการ ความซับซ้อนของงาน (job complexity) ความท้าทายจากบริบทการทำงานในองค์การยุคใหม่ เช่น แรงงานสูงวัยต้องปรับตัวเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) หรือแม้แต่การที่แรงงานสูงวัยเข้าสู่จุดเปลี่ยนของอายุ (midlife crisis) เป็นต้น เมื่อข้อเรียกร้องในงานมีเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต้องเตรียมรับมือโดยการเพิ่มทรัพยากรในระดับตัวบุคคลและทรัพยากรในงานอีกทั้งเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันในงานต่อไป

สำหรับในครั้งนี้อย่างไรก็ตามผู้วิจัยกำหนดความสนุกในสถานที่ทำงานเปรียบได้กับทรัพยากรในงาน คือ ความสนุกในสถานที่ทำงานตามองค์ประกอบทั้งสามด้าน ตามแนวคิดของ (Tews et al., 2014) ได้แก่ กิจกรรมที่สนุก การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้จัดการเพื่อความสนุก เมื่อบุคลากรอาวุโสปฏิบัติหน้าที่ภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความสนุก จะสามารถเพิ่มระดับความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโสในองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับโมเดล JD-R จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

### การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning)

การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ<sup>2</sup> หมายถึง พฤติกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ซึ่งครอบคลุมหลากหลายพฤติกรรม เช่น การทบทวนตนเอง การทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ การมีปฏิสัมพันธ์ และเครือข่ายทางสังคมกับผู้อื่น สำหรับในบริบทขององค์การและการทำงาน การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมีรากฐานทางทฤษฎีมาจากการศึกษาของ (Watkins & Marsick, 1990) กล่าวคือ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมีคุณลักษณะเป็นการเรียนรู้โดยการริเริ่มจากความตั้งใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลในการเรียนรู้ การรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในงานอันจะส่งผลให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และเป็นการเรียนรู้โดยไม่ต้องมีโครงสร้างและระเบียบแบบแผน ในหลายสถานการณ์ในงานผู้เรียนยังสามารถร่วมเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์กับผู้อื่น เพื่อแสวงหาความรู้และทักษะที่ได้รับเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล และในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการครอบคลุมถึงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคคลได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีพลวัตและการแข่งขันสูงในปัจจุบัน เนื่องจากการเรียนรู้

<sup>2</sup> การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดย รศ.ดร.ชูเกียรติ ลิขิตธรรม ได้อธิบายไว้ในบทความออนไลน์หัวข้อ Informal Learning ถูกมองข้ามเรื่องเสียโอกาสในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของไทย คำว่า Informal Learning ที่แปลว่า การศึกษาตามอัธยาศัยมีนิยามระบุไว้ใน พรบ.การศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 ไม่อาจทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้และเป็นคำแปลที่ไม่สอดคล้องกับนิยามของคำว่า “informal Learning” ใน ที่นี้จึงมีลักษณะใกล้เคียงมากกับคำว่า Socialization ในทางสังคมวิทยา แต่การเรียนรู้ตามอัธยาศัยจะอยู่ภายใต้การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรใช้คำว่า “การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ” หรือ “การเรียนรู้ที่ไร้รูปแบบ” แทนคำว่า การเรียนรู้ตามอัธยาศัย ชูเกียรติ ลิขิตธรรม. (2562). Informal Learning ถูกมองข้ามเรื่องเสียโอกาสในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของไทย. <https://echonewsthailand.com/th/news/76508-op008> , ibid., ibid.

อย่างไม่เป็นทางการส่วนใหญ่เป็นไปตามความสมัครใจและอยู่ภายใต้การควบคุมของแต่ละบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Noe et al., 2013; Watkins et al., 2018)

นักวิชาการจำนวนมากได้ให้คำนิยามการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (e.g., Noe et al., 2013; Jeong et al., 2018) กล่าวคือ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มีคุณลักษณะเป็นการเรียนรู้โดยการริเริ่มจากความตั้งใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลในการเรียนรู้ ไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาการเรียนรู้ หรือกำหนดผู้สอนไว้ล่วงหน้า เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในงานและอาจเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยความบังเอิญ และไม่จำเป็นต้องจัดการเรียนในห้องเรียน ไม่ต้องมีโครงสร้างที่เป็นทางการ ในขณะที่การเรียนรู้แบบเป็นทางการที่มีลักษณะโครงสร้างที่ชัดเจนและมีการกำหนดรายละเอียด หลักสูตร และเวลาในการจัดการเรียนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นทางการ และมีการวัดประเมินผลอย่างชัดเจน โดยได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ จากองค์กร

ต่อมาการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Watkins et al., 2018; Watkins & Marsick, 2021; Barefield & Nicolaidis, 2022; Papanagnou et al., 2022) พบว่าการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการได้ขยายมุมมองทางการเรียนรู้ซึ่งจากเดิมมุ่งเน้นเพียงแค่ปัจเจกบุคคลไปสู่บริบทการเรียนรู้เครือข่ายทางสังคม (context and social networks) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน โดยเน้นความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ในสังคมกับผู้อื่นมากยิ่งขึ้น บุคลากรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรับมือให้ทันกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนมากกว่าในอดีต ด้วยเหตุนี้การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการจึงได้รับความสนใจจากผู้บริหารและนักทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลาย

การทบทวนวรรณกรรมพบว่า Noe et al. (2013) ได้แบ่งองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการออกเป็น 3 ด้านได้แก่ (1) การเรียนรู้จากตัวเอง (learning form oneself) หมายถึง การสะท้อนคิดถึงวิธีการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการทดลองนำวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของตนมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวก (2) การเรียนรู้จากผู้อื่น (learning form others) หมายถึง การโต้ตอบกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิด ผลการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ และเรียนรู้

เทคโนโลยีใหม่ๆ และการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (3) การเรียนรู้จากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่จากตัวบุคคล (learning from non interpersonal sources) หมายรวมถึงการศึกษา ค้นคว้า จากแหล่งต่างๆ ทั้งรูปแบบออนไลน์และสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และทักษะใหม่ๆ เช่น การอ่านสื่อสิ่งพิมพ์ นิตยสาร บทความเชิงพาณิชย์ และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการตามที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ เนื่องจากมีองค์ประกอบครอบคลุมมิติในด้านการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (workplace learning) กล่าวคือ กิจกรรมต่างๆ ทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงานที่เกิดจากการที่บุคคลสามารถแลกเปลี่ยนความรู้จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โดยสอดคล้องกับองค์ประกอบของความสนุกในสถานที่ทำงานทั้งในด้าน กิจกรรมที่สนุกในสถานที่ทำงาน การมีสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพื่อความสนุกในสถานที่ทำงานซึ่งส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันในงาน

**อิทธิพลส่งผ่านของการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ** Colquitt et al. (2000) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การควบคุมของแต่ละบุคคลเอง ดังนั้นบุคคลอาจมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการโดยพิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญนำมาซึ่งแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทั้งในการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภาคสมัครใจ โดยความแตกต่างระหว่างบุคคลอาจมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งมากกว่าระหว่างการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเมื่อเทียบกับการเรียนรู้แบบเป็นทางการ ด้วยเหตุผลหลักสองประการ คือ ประการแรก การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับทางเลือกของผู้เรียนและแรงจูงใจในการถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น การสะท้อนประสบการณ์ของตัวเอง และการแสวงหาข้อมูล การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ (Organ et al., 2006) ประการที่สอง การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการอาจเกิดขึ้นตามลำดับความสำคัญของแต่ละบุคคล โดยบุคคลอาจเลือกที่จะมุ่งเน้นกับการให้ลำดับความสำคัญก่อนหลังกับข้อเรียกร้องในงาน กล่าวคือเมื่อบุคลากรเห็นว่าเป็นข้อเรียกร้องในงานที่เร่งด่วนหรือส่งผลต่อกระทบในงานทำให้การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการจะเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลอาจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่องค์กรและหัวหน้างานจะอำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ จึง



เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ

งานวิจัยที่ผ่านมาของ Lee et al. (2022) ได้อธิบายถึงความสนุกในสถานที่ทำงานส่งผลในเชิงบวกต่อการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยนำองค์ประกอบทั้งสามด้านของความสนุกในงาน ได้แก่ กิจกรรมที่สนุกในสถานที่ทำงาน การมีสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และผู้จัดการสนับสนุนความสนุกในสถานที่ทำงาน จากการศึกษาพบว่า นอกจากความสนุกในสถานที่ทำงานจะส่งผลต่อการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการแล้ว ความสนุกในสถานที่ทำงานยังส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม รวมถึงสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการบรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันพบว่าองค์ประกอบด้านกิจกรรมที่สนุกที่จัดขึ้นโดยองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบความสนุกในสถานที่ทำงานด้านอื่นๆ

นอกจากนี้งานวิจัยของ Uhunoma et al. (2020) ได้ทำการสำรวจทางออนไลน์กับข้าราชการสูงอายุที่ทำงานในภาครัฐบาล ประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการวิเคราะห์สนับสนุนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สนุก โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งหัวหน้างานส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ นอกเหนือไปจากกิจกรรมการเรียนรู้เชิงโครงสร้างที่องค์กรได้กำหนดไว้ และมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อทั้งการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและความผูกพันในงาน การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงานโดยส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในงาน จากการศึกษานี้ยังเห็นได้ชัดว่าการถ่ายโอนความรู้จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อบุคลากรทุกช่วงวัย (generation) มีปฏิสัมพันธ์ผ่านการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการในการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุน แรงจูงใจ ประสิทธิภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สามารถขับเคลื่อนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ บุคลากรสูงวัยมีระดับความผูกพันในงานที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เพิ่มขึ้นในการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ องค์กรสามารถประยุกต์ใช้การวิจัยนี้เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในเชิงบวกที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและเปิดโอกาสสำหรับบุคลากรทุกคน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมเรียนรู้ทั้งในระดับตัว

บุคคลและทีมงานไม่เพียงแต่เป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับบุคลากร แต่เป็นการพัฒนาและเพิ่มระดับความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

ดังนั้นเมื่อองค์กรได้สนับสนุนบรรยากาศความสนุกในสถานที่ทำงาน บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานและสามารถเลือกรูปแบบการสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผ่านการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการถือเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ระหว่างกันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้เมื่อผู้จัดการเพิ่มขอบเขตอำนาจในการตัดสินใจและอิสระในงานส่วนบุคคล บุคลากรขององค์กรสามารถตัดสินใจได้ดีที่สุดและปรับปรุงประสิทธิภาพของพวกเขาโดยเป็นการสร้างความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจอย่างแท้จริง (Tews et al., 2017) การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะในตัวบุคคลแต่ยังนำไปสู่ผลลัพธ์ในระดับองค์กรได้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นและระดับความผูกพันในงานที่เพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) เพิ่มขึ้นด้วย ผลลัพธ์นี้ยังมีส่วนเพิ่มความมุ่งมั่นตั้งใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นการตอบแทนองค์กรที่มีการลงทุนในทรัพยากรด้านต่างๆ และโอกาสที่องค์กรได้มอบให้ นอกจากนี้งานวิจัยจำนวนมากที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างโอกาสในการเรียนรู้และความผูกพันในงาน การพัฒนาจุดแข็งในตัวของบุคลากรถือเป็นการเพิ่มทรัพยากรในระดับบุคคลและสามารถส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งทรัพยากรในงานได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การเพิ่มระดับความผูกพันในงาน (Bakker et al., 2011; Noe et al., 2013) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าแนวโน้มของการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการทำให้บุคลากรอาวุโสได้มีเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยที่เหนือการควบคุมภายนอกองค์กรเพื่อนำปรับมาใช้ในงาน รวมถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในงานกับเพื่อนร่วมงานถือเป็นการเพิ่มทรัพยากรในงานระดับตัวบุคคลการถ่ายโอนความรู้จากการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการทำให้จัดการกับข้อเรียกร้องในงานที่มีความยากและซับซ้อนได้อย่างเต็มศักยภาพ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศแห่งความสนุกในสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการสามารถร่วมทำนายระดับความผูกพันในงานในเชิงบวกของบุคลากรอาวุโสได้อย่างมีนัยสำคัญ จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยขอตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน

### อายุทางอัตวิสัย (Subjective Age)

คำว่าผู้สูงอายุ หรือ สูงอายุ (Older) เป็นกระบวนการที่มีความเป็นพลวัตภายใต้เงื่อนไขเชิงโครงสร้างของแต่ละสังคมซึ่งเป็นผู้ให้ความหมายหรือตีความการรับรู้เกี่ยวกับการสูงอายุ (Gorman, 2000) ทำให้ "อายุเริ่มต้น" ที่ใช้ในการนิยามผู้สูงอายุ หรือ ระบุถึงการเข้าสู่ความสูงอายุของบุคคลที่ใช้อยู่ปัจจุบันไม่สามารถอธิบายถึงหลักการและเหตุผลที่ชัดเจนหรือเกณฑ์ข้อตกลงที่เป็นสากล โดยทั่วไปพิจารณาจากองค์ประกอบในด้านต่างๆ เช่น การสูงอายุตามวัยหรือตามปีปฏิทินที่ผ่านไป การเปลี่ยนแปลงทางชีววิทยาของสภาพร่างกายและความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตหรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพและบทบาททางสังคมของบุคคล มาตรฐานที่ใช้ในการกำหนดได้ ส่วนใหญ่เป็นการกำหนดโดยใช้อายุตามปีปฏิทินของบุคคลที่เชื่อว่าสามารถแสดงถึงช่วงวัยของบุคคลที่มีลักษณะของความสูงอายุซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ทำให้การประเมินการรับรู้เรื่องอายุของบุคคลอาจแบ่งออกได้ ดังนี้ อายุตามปีปฏิทินหรืออายุตามวัย (chronological age) อายุทางชีววิทยา (biological age) อายุทางสังคม (sociological age) และ อายุทางอัตวิสัย (subjective age) (รศ.รินทร์ เกรย์ และคณะ, 2556)

โดยอายุทางอัตวิสัยมีการศึกษาเชิงประจักษ์ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 (Barak & Stern, 1986 อ้างถึงใน Teuscher, 2019) ในปัจจุบันมีการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่รู้สึกที่ตัวเองอ่อนกว่าวัยมากกว่าในอดีต อย่างไรก็ตามแม้จะมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เพิ่มมากขึ้นและสอดคล้องกันอย่างมากแต่ก็ยังมีขาดทฤษฎีทางจิตวิทยาอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองมีอายุน้อยกว่าอายุตามปีปฏิทินที่เป็นคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นเองซึ่งให้ความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์อายุยังกำหนดประเภทกลุ่มบุคคลทางสังคม ซึ่งได้แก่ วัยรุ่น (teenagers) ผู้ใหญ่ตอนต้น (young adults) ผู้ใหญ่วัยกลางคน (middle-aged adults) และผู้สูงอายุ (older adults) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการรับรู้เกี่ยวกับลำดับอายุของผู้อื่นและตนเองได้รับอิทธิพลอย่างมากจากกระบวนการจัดหมวดหมู่ทางสังคมตามอายุ แบบแผนของอายุสะท้อนถึงมุมมองและความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับอายุโดยทั่วไป รวมถึงลักษณะที่พึงปรารถนา คือ การได้มา (gain) และลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา คือ การสูญเสียไป (loss) ในทางกลับกันผู้สูงอายุมักถูกมองว่าไร้ความสามารถ การรับรู้ทางสังคมของความชราเหล่านี้นำมาซึ่งความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพ สังคม และจิตใจมักขึ้นอยู่กับบริบทและการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันกับตัวบุคคลในด้านความชรา (Montepare & Barrett, 2015) แนวทางเชิงทฤษฎีที่มีแนวโน้มเป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจถือเป็นแนวทางหนึ่งอาจเป็นขอบเขตของอคติเชิงบวก

(positivity bias) หรือภาพลวงตาเชิงบวก (positive illusions) คนส่วนใหญ่มักจะประเมินคุณสมบัติและความสามารถของตนเองสูงเกินกว่าความเป็นจริง เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วการรู้สึก รูปร่างหน้าตา และทำให้ตัวให้อ่อนกว่าวัยนั้นเป็นแนวคิดในเชิงบวก ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองอ่อนเยาว์ (Teuscher, 2009)

อีกแนวทางเชิงทฤษฎีที่เสนอคำอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการที่ไม่ใช่การสร้างแรงจูงใจ (non-motivational) สำหรับอคติทางอายุในแง่ของการประมวลผลข้อมูล (information processing) จากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าผู้สูงอายุในปัจจุบันจะรับรู้ว่าคุณค่าตัวเองอ่อนกว่าอายุตามปีปฏิทินเมื่อเทียบกับทศวรรษก่อนเนื่องจากสภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุในปัจจุบันดีขึ้น

อย่างไรก็ตามเกณฑ์การแบ่งช่วงอายุระหว่างผู้สูงอายุ (older) กับ แรงงานสูงวัยหรือแรงงานสูงอายุ (older worker)<sup>3</sup> มีความแตกต่างกัน กล่าวคือผู้สูงอายุมีเกณฑ์การแบ่งช่วงอายุไว้ 3 ช่วง วั้ดังนี้ ช่วงสูงอายุตอนต้น (the young – old) มีอายุประมาณ 60 – 69 ปี ช่วงสูงอายุตอนกลาง (the old – old) มีอายุประมาณ 70 – 79 ปี ช่วงสูงอายุตอนปลาย (the oldest – old) มีอายุประมาณ 80 ปีขึ้นไป ส่วนเกณฑ์การแบ่งช่วงอายุของแรงงานสูงวัยไม่มีการแบ่งไว้ตายตัวและมีช่วงอายุที่แคบกว่าผู้สูงอายุ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหมายรวมถึงแรงงานที่มีอายุระหว่าง 40 – 65 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงผู้ใหญ่วัยกลางคนจนถึงผู้สูงอายุตอนต้น สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา (e.g., Goetze & Kunze, 2020; Ng & Feldman, 2012; Weiss et al., 2022) จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาตามนิยามของคำว่าแรงงานสูงวัยมีการถกเถียงกันค่อนข้างมาก แม้ว่าที่ผ่านมานักวิชาการได้มีการเสนอช่วงอายุและเกณฑ์ที่หลากหลายแต่ก็ไม่ได้มีการกำหนดอายุตามปีปฏิทินของแรงงานสูงวัยในบริบทของการทำงาน (McCarthy et al., 2014; Truxillo et al., 2015) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคำว่า "แก่กว่า" เป็นหมวดหมู่ทางสังคมที่ไม่คงที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้และเกี่ยวข้องกับเหมารวมอายุในเชิงลบ รวมถึงอายุตามปีปฏิทินเปลี่ยนแปลงไม่ได้แต่อายุทางอัตวิสัยสามารถเปลี่ยนแปลงได้

<sup>3</sup> นิยามของแรงงานสูงวัยยังไม่แน่ นักวิชาการด้านผู้สูงอายุมีความเห็นตรงกันว่าเป็นเรื่องยากที่จะให้นิยามแรงงานสูงวัย เช่น สถาบัน NHW (National Healthy Worksite) ของอเมริกาเห็นว่าเป็นเรื่องไม่ยากที่จะนิยามว่าใครคือแรงงานสูงวัย เพราะแต่ละประเทศ หน่วยงาน หรือองค์กร ต่างก็ใช้นิยามด้านอายุค่อนข้างกว้าง ตั้งแต่ 40-65 ปี เช่น กระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา ถือว่าแรงงานสูงวัยหมายถึงแรงงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป ในขณะที่ในกฎหมายการเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงาน 2510 (Age Discrimination in Employment Act of 1967) ของสหรัฐให้นิยามแรงงานสูงวัยว่าหมายถึงลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป สำหรับประเทศไทยอิงตาม พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 เช่นเดียวกับองค์การสหประชาชาตินิยามผู้สูงอายุว่าหมายถึงผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2561)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า อายุทางอัตวิสัยได้มีนักวิจัยที่ให้นิยามไว้ไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ อายุทางอัตวิสัย หมายถึง อายุที่วัดประเมินหรือบ่งชี้จากประสบการณ์ส่วนบุคคล การรับรู้สัมผัสประสบการณ์ความแก่ชราที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคลโดยผ่านการประเมินตัวเอง จากความรู้สึกและประสบการณ์ของตัวเองบุคคลว่าตัวเองอายุอ่อนกว่าวัยหรือมีอายุแก่กว่าวัยโดยขึ้นอยู่กับ การประเมินในแง่มุมต่างๆ ของอายุ บุคคลอาจรับรู้ว่าจะปัจจุบันพวกเขามีอายุทางอัตวิสัยแก่กว่าหรืออ่อนกว่าเมื่อเทียบกับอายุตามปีปฏิทิน (Kunze et al., 2021) อายุทางอัตวิสัยไม่ใช่คุณลักษณะ พฤติกรรมส่วนบุคคล (trait) แต่เป็นสภาวะทางจิตใจ (state) มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ซึ่งสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กรและบริบทการทำงานสำหรับกลุ่มบุคลากรสูงวัย (Schwall, 2012)

Kastenbaum et al. (1972) ได้แบ่งองค์ประกอบอายุทางอัตวิสัย ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (feel-age) อธิบายความถึงการรับรู้ความรู้สึกของอายุทางอัตวิสัยต่ออายุตามปีปฏิทิน (2) องค์ประกอบด้านรูปลักษณ์ (look-age) อธิบายความถึงการรับรู้เกี่ยวกับรูปลักษณ์ของอายุทางอัตวิสัยต่ออายุตามปีปฏิทิน (3) องค์ประกอบด้านกิจกรรมที่ทำในสถานที่ทำงาน (do-age) อธิบายความถึงการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมอายุทางอัตวิสัยต่ออายุตามปีปฏิทิน (4) องค์ประกอบด้านความสนใจในสถานที่ทำงาน (interest-age) อธิบายความถึงการรับรู้สิ่งที่สนใจในสถานที่ทำงานเปรียบเทียบกับอายุตามปีปฏิทิน

การให้ความหมายของการเข้าสู่ความสูงอายุน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การสูงอายุนั้นตามปีปฏิทิน การเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกายและสุขภาพที่ถดถอย การเปลี่ยนแปลงของสถานภาพและบทบาททางสังคมอาจไม่ทำให้อายุทางอัตวิสัยของบุคคลเปลี่ยนแปลงเลยก็เป็นได้ หรือถ้าหากเปลี่ยนแปลงก็ย่อมแตกต่างกันระหว่างบุคคลที่มีประสบการณ์และมุมมองชีวิตที่แตกต่างกัน (Freund & Smith, 1999)

จากคำนิยามดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปว่า อายุทางอัตวิสัยเป็นการรับรู้ประสบการณ์ทางด้านอายุของบุคคลโดยผ่านการประเมินตนเองโดยใช้ความรู้สึกของบุคคลเป็นตัวตัดสินสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้สึก รูปลักษณ์ กิจกรรมที่ทำและการแสดงออกด้านความสนใจในสิ่งนั้นโดยอายุทางอัตวิสัยเป็นการประเมินเพียงมิติด้านเดียวคือด้านความรู้สึก

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า อายุทางอัตวิสัยสามารถกระตุ้นกระบวนการสร้างแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของกลุ่มบุคลากรสูงวัย และสามารถ

เพิ่มพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน เป็นต้น โดยผู้วิจัยขอยกตัวอย่างการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

Rudolph and Baltes (2017) ศึกษาผลกระทบระหว่างอายุตามปีปฏิทินและอายุทางอัตวิสัยกับการจัดการงานที่ยืดหยุ่น (flexible working arrangements) และความผูกพันในงาน (work engagement) โดยมีประเมินสภาวะสุขภาพด้วยตนเองเป็นตัวแปรกำกับ ผลการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีอายุตามปีปฏิทินที่น้อยกว่าและมีสุขภาพแข็งแรงมากกว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกมากกว่าบุคคลที่มีอายุปีปฏิทินที่มากกว่าในการเข้าถึงและการใช้การจัดการงานที่ยืดหยุ่นและความผูกพันในงานก็อยู่ในระดับที่มากกว่า อีกทั้งยังพบว่าอายุทางอัตวิสัยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันในงานมากกว่าอายุตามปีปฏิทินและภาวะสุขภาพที่รายงานด้วยตนเอง กล่าวคือบุคคลที่รู้สึกว่าคุณอ่อนกว่าอายุตามปีปฏิทินจะมีความผูกพันในงานมากกว่าบุคคลที่รู้สึกว่าตัวเองแก่กว่าอายุตามปีปฏิทิน

นอกจากนั้น Nagy et al. (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของอายุทางอัตวิสัยในบุคลากรอาวุโสที่ส่งผลต่องานที่มีความหมาย (work meaningfulness) โดยมีการปฏิบัติงาน (job crafting) เป็นตัวแปรสื่อ การปฏิบัติงานเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (proactive work behavior) ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติงานโดยการริเริ่มจากตัวบุคลากรเอง มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับงานให้เหมาะสมกับตนเอง (person job-fit) ถือเป็น การเพิ่มแรงจูงใจให้เข้าทำงานของตนอย่างเหมาะสมที่สุด (Tims et al., 2016) นอกจากนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานแล้ว ยังเป็นการสร้างความท้าทายในงานและเป็นการเข้าถึงทรัพยากรในงานที่สำคัญ กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้เป็นบุคลากรสูงวัยที่ใกล้วัยเกษียณที่มีอายุระหว่าง 50 ถึง 60 ปี ในประเทศเยอรมนี ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า อายุทางอัตวิสัยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการปฏิบัติงานในคนงานอาวุโสกล่าวคือ ถ้าบุคลากรอาวุโสรู้สึกว่าตัวเองอ่อนกว่าอายุตามปีปฏิทินบุคคลก็จะมีความพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุกมากขึ้นและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับงานที่มีความหมาย โดยงานที่มีความหมายถือเป็นแรงจูงใจภายในเชิงลึกในระดับบุคคลของบุคลากรอาวุโส

Kooij et al. (2017) ได้ศึกษาผลกระทบของมุมมองเวลาในอนาคตที่เหลืออยู่ (future time perspective) และมุมมองเวลาปลายเปิด (open-ended future time perspective) ต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก บนพื้นฐานทางทฤษฎีการเลือกแรงจูงใจในเป้าหมายทางอารมณ์สังคม (socioemotional selectivity theory) และการรับรู้เวลาที่มีในอนาคต พบว่าบุคลากรอาวุโสที่มีมุมมองเวลาในอนาคตปลายเปิดสามารถจัดการกับข้อเรียกร้องในงานที่ทำหายได้ดีขึ้น และมีการ

ปรับตัวเพื่อเข้าสังคมในที่ทำงาน ดังนั้นบุคคลย่อมเข้าถึงทรัพยากรในงานได้มากกว่าและรับมือกับข้อเรียกร้องในงานได้มากกว่าบุคลากรสูงวัยที่มีมุมมองเวลาในอนาคตที่จำกัดอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาระบุว่าอายุทางอัตวิสัยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานในเชิงรุกในช่วงใกล้วัยเกษียณ กล่าวคือบุคลากรอาวุโสที่รู้สึกว่าจะมีอายุน้อยกว่าจะมีส่วนร่วมในการสร้างงานมากกว่าบุคลากรอาวุโสที่รู้สึกว่าตนเองสูงวัยกว่าอายุตามปีปฏิทินและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกส่งผลในทางบวกต่อการรับรู้งานที่มีความหมายในกลุ่มบุคลากรอาวุโส

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการอายุตามช่วงวัย (life-span development theories) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอายุทางอัตวิสัยของบุคลากรอาวุโสด้วยกันสองทฤษฎี คือ ทฤษฎีการเลือกแรงจูงใจในเป้าหมายอารมณ์สังคมและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งผู้วิจัยจะขออธิบายในลำดับถัดไป

นักวิจัยได้ใช้ทฤษฎีการเลือกแรงจูงใจในเป้าหมายอารมณ์สังคม นี้เพื่ออธิบายเป้าหมายและแรงจูงใจที่แตกต่างกันสำหรับปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานตลอดช่วงชีวิต (de Lange et al. 2010) และยังใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างอายุและทัศนคติในการทำงานในองค์การของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ทำให้เข้าใจว่าบุคลากรอาวุโสให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์มากขึ้นเมื่อมีอายุตามปีปฏิทินเพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดการมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์และเหตุการณ์การทำงานเชิงบวก ขณะเดียวกันบุคลากรอาวุโสมักเลือกที่จะเพิกเฉยหรือหลีกเลี่ยงแง่มุมเชิงลบในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Ng & Feldman, 2012) ยิ่งไปกว่านั้นทฤษฎีนี้ยังสามารถช่วยอธิบายถึงผลกระทบที่แตกต่างกันของลักษณะการออกแบบงานเพื่อปรับทักษะของบุคลากรอาวุโสเพื่อจัดการกับข้อเรียกร้องในงานที่มีความหลากหลายของงานเพื่อปรับทักษะเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับองค์การในช่วงเวลาที่เหลือ (Zaniboni et al. 2013)

### **ทฤษฎีการเลือกแรงจูงใจในเป้าหมายทางอารมณ์สังคม (Socioemotional Selectivity Theory, SST) และ การรับรู้เวลาที่มีในอนาคต (Future Time perspective, FTP)**

การรับรู้เวลาที่มีในอนาคต (future time perspective) คือ การคาดการณ์เวลาชีวิตที่ตนมีเหลืออยู่ในอนาคต โดย Carstensen (2006) อธิบายว่า ลักษณะของการคาดการณ์เวลาที่เหลืออยู่ในอนาคตของบุคคลดังกล่าวเกิดจาก 2 ประเด็น ได้แก่ (1) การคาดการณ์จากอายุ เช่น บุคคลในวัยเด็กจะรับรู้ว่ามีเวลาในอนาคตเหลืออยู่มากกว่าผู้ใหญ่หรือผู้สูงวัย และ (2) การคาดการณ์จากสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่โดยไม่เกี่ยวข้องกับอายุ เช่น การเปรียบเทียบบุคคลวัยเดียวกันระหว่างผู้

ที่มีสุขภาพแข็งแรงกับผู้ที่สุขภาพร่างกายอ่อนแอโดยผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงจะรับรู้ว่ามีเวลาในอนาคตเหลืออยู่มากกว่าผู้ที่มีสุขภาพร่างกายอ่อนแอ (บัทมา นามทอง, 2564)

Carstensen et al. (1999) ได้เสนอทฤษฎีการเลือกสรรทางอารมณ์สังคม (socioemotional selectivity theory) บนพื้นฐานของการรับรู้เวลาที่เหลือในอนาคต กล่าวคือ ทฤษฎีการเลือกสรรทางอารมณ์สังคม เป็นทฤษฎีที่อธิบายแรงขับเคลื่อนทางสังคมตลอดอายุขัยของมนุษย์ โดยมีการรับรู้เวลาเป็นปัจจัยกำกับในการเลือกเป้าหมายทางสังคมและมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย บุคคลจะมีการรับรู้เวลาที่เหลือในอนาคตว่ามากหรือน้อยนั้น โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับอายุของบุคคล โดยบุคคลที่อายุน้อยจะมีการรับรู้เวลาที่เหลือในชีวิตมาก และบุคคลที่อายุมากจะมีการรับรู้เวลาที่เหลือในชีวิตน้อย ส่งผลต่อการมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ต่อมา Lang & Carstensen (2002) ได้จำแนกเป้าหมายการเลือกสรรทางอารมณ์สังคมในทฤษฎีนี้เป็น 2 ด้านคือ เป้าหมายเกี่ยวกับความรู้ (knowledge-related goal) หรือ เป้าหมายที่เป็นเครื่องมือ (instrumental goal) และเป้าหมายที่เกี่ยวกับความหมายทางอารมณ์สังคม (social or emotionally meaningful goal) โดยบุคคลที่มีอายุน้อยจะรับรู้ว่ามีเวลาในอนาคตอีกมาก จะมีพฤติกรรมชอบขยายขอบเขตในการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และสร้างสัมพันธ์ภาพทางสังคมใหม่เพื่อเตรียมพร้อมการดำเนินชีวิตของตนเองในอนาคต ซึ่งมักจะมีเป้าหมายในการแสวงหาความรู้เพื่อช่วยสู่การมีผลสัมฤทธิ์ในอนาคต เช่น ค้นพบบทบาททางสังคมของตนเอง มีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จทางสายอาชีพ บุคคลกลุ่มนี้จึงจะมีปฏิสัมพันธ์กับคนกลุ่มใหม่ ๆ ที่ทำให้ตนเองได้รับประสบการณ์ หรือ ความรู้เพื่อส่งสมต่อไปสู่ผลลัพธ์ในอนาคต ส่วนผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมองว่ามีเวลาเหลือในชีวิตน้อยและค่อนข้างจำกัดจึงมีเป้าหมายที่เกี่ยวกับความหมายทางอารมณ์และสังคมเป็นหลักซึ่งตอบสนองต่อความต้องการที่ตอบสนองได้รวดเร็ว บุคคลสูงอายุมักปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนที่คุ้นเคย คนสนิท หรือครอบครัว เพื่อตอบสนองเป้าหมายที่มีความหมายและคุณค่าทางจิตใจ

ดังนั้นบุคลากรอาวุโสที่ประเมินตนเองว่ามีอายุทางอัตวิสัยอายุน้อยกว่าตามปีปฏิทินจะมีมุมมองเกี่ยวกับเวลาในอนาคตที่ปลายเปิดมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีอายุทางอัตวิสัยมากกว่าตามปีปฏิทิน บุคคลก็ย่อมแสวงหาทรัพยากรส่วนบุคคลและทรัพยากรในงาน และความท้าทายเพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองในการบรรลุเป้าหมายในระยะยาว (Kooij et al., 2017)

Kunze et al. (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอายุทางอัตวิสัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กรโดยนำมุมมองเชิงทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection,



Optimization and Compensation Theory, SOC) (Baltes & Baltes, 1990) มาประยุกต์ใช้ในการวิจัย โดยอธิบายว่าตลอดช่วงชีวิตของบุคคลเมื่อมีอายุปฏิทินที่เพิ่มขึ้น ขอบเขตที่กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรถูกหล่อหลอมโดยการได้รับ (gain) คือ เติบโตและการพัฒนา (growth and promotion orientation) จะลดถอยลงแต่การสูญเสีย (loss) คือ การบำรุงรักษาและลดการสูญเสีย (maintenance and prevention orientation) จะเพิ่มขึ้น แม้ที่ผ่านมา นักวิจัยได้นำทฤษฎีการจัดการทรัพยากรทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (SOC) มาประยุกต์ใช้โดยใช้อายุตามปีปฏิทินเป็นส่วนใหญ่ในงานวิจัย แต่การประเมินอายุทางอัตวิสัยของบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ตามมา กล่าวคือ เมื่อบุคลากรอาวุโสที่ประเมินตนเองว่ามีอายุทางอัตวิสัยอายุน้อยกว่าอายุตามปีปฏิทินควรอยู่ในช่วงการเติบโตและการบำรุงรักษานานขึ้น และจัดสรรทรัพยากรของตนและพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรอาวุโสที่มีอายุทางอัตวิสัยมากกว่าตามปีปฏิทิน นอกจากนี้หน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถสะท้อนความสำเร็จในเส้นทางอาชีพของบุคลากรอาวุโสในองค์กร รวมถึงความพึงพอใจในชีวิต การสร้างความมั่นคง บุคลากรอาวุโสจะให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนจากภายใน จากการทำงาน เช่น การมีสังคมที่ดีในที่ทำงาน การถูกยอมรับว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เป็นต้น ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าจะให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนจากภายนอก (extrinsic reward) เช่น การได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน ที่สูง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สำหรับทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อการปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นบนสมมติฐานพื้นฐานของทฤษฎีนี้ได้อธิบายการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคลตามลำดับเวลา ทั้งทางร่างกาย ความรู้คิด และอารมณ์ แต่ละบุคคลจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อประสบความสำเร็จในการพัฒนาช่วงอายุ ทฤษฎีนี้ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสูงวัยในองค์กร เพื่ออธิบายว่าแต่ละบุคคลยอมลดความสูญเสียที่อันเนื่องมาจากอายุตามปีปฏิทินที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อนำมาใช้ตลอดช่วงชีวิตเพื่อการปรับตัวและการจัดสรรทรัพยากรส่วนบุคคลในปัจจุบันให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมตามความต้องการ

### **ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้น (Selection, Optimization and Compensation Theory, SOC)**

Baltes and Baltes (1990) ได้อธิบายว่าทฤษฎีการจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการจัดสรรทรัพยากรในงานตลอดช่วงชีวิตการทำงานของบุคคลและค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงจากการเติบโตและการพัฒนา เมื่อช่วงที่อายุยังน้อยไปสู่

การบำรุงรักษาและลดการสูญเสีย เมื่อเข้าสู่แรงงานสูงวัย ในแต่ละชั้นของพัฒนาการมักเกิดการได้รับ และสูญเสีย (gains and losses) อยู่เสมอ เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นต้องเผชิญกับการสูญเสีย ทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น การเสื่อมถอยของสภาพร่างกาย กระบวนการทางความคิด และการเกษียณอายุ ด้วยเหตุนี้ บุคคลจึงควรเพิ่มแรงจูงใจในการรักษาทรัพยากรและหลีกเลี่ยงการสูญเสียที่เกิดขึ้นเพราะเนื่องจากการจัดหาทรัพยากรใหม่จะยากขึ้นเรื่อย ๆ และทรัพยากรเหล่านี้มักมีต้นทุนที่สูง เช่น การเรียนรู้ทักษะใหม่ที่ต้องใช้เวลา ความพยายาม ค่าใช้จ่าย และการสนับสนุนทางสังคม อีกทั้ง การสูญเสียทรัพยากรสามารถก่อให้เกิดการสูญเสียที่เกี่ยวข้อง เช่น เมื่อเกิดปัญหาด้านสุขภาพ อาจเป็นอุปสรรคต่อการเข้าสังคม ซึ่งอาจนำไปสู่การสูญเสียการติดต่อทางสังคม ดังนั้น การวางแผนเป้าหมายของบุคคลขึ้นอยู่กับวัยและการรับรู้ถึงปริมาณทรัพยากรที่บุคคลมี เช่น บุคคลที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่มักคิดว่าทรัพยากรที่ตนมีอยู่มีน้อยกว่าบุคคลที่อายุน้อยกว่า พวกเขาจึงมุ่งเน้นเป้าหมายไปที่การบำรุงรักษาและหลีกเลี่ยงการสูญเสียที่สอดคล้องกับการลดลงของทรัพยากรในวัยผู้ใหญ่ ในทางตรงกันข้ามบุคคลมีอายุน้อยกว่ามักคิดว่าทรัพยากรเหล่านี้ยังมีอยู่มากจึงมุ่งเน้นเป้าหมายในการแสวงหาผลได้ การได้รับและการสูญเสียทางพัฒนาการของผู้สูงอายุก็มีผลโดยรวมไปในทางสูญเสีย ทำให้ความสามารถทางการรู้คิดและแรงขับเคลื่อนของผู้สูงอายุน้อยลง

การใช้ชีวิตอยู่กับศักยภาพที่เหลือของร่างกาย จิตใจ และบทบาททางสังคมก่อให้เกิดเป็นการปรับตัวที่เรียกว่า การเพิ่มประสิทธิภาพจากการเลือกสรรและชดเชย (selection optimization and compensation) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การเลือกสรร (selection) จากการที่บุคคลมีขีดจำกัดต่างๆ มากขึ้นเนื่องจากอายุที่มากขึ้นทำให้ผู้สูงอายุให้ความสำคัญในการทำสิ่งที่จำเป็นเท่านั้น โดยการเลือกทำพฤติกรรมใหม่หรือเลือกที่จะละทิ้งพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสมกับสถานะของตน โดยอาจเลือกมาจากแรงขับเคลื่อนส่วนบุคคลความต้องการของรอบข้าง ความสามารถที่จะทำได้ และความพร้อมของสภาพร่างกายใน (2) การเพิ่มประสิทธิภาพ (optimization) คือ การที่บุคคลเลือกและปรับพฤติกรรมเพื่อให้เป็นไปในทางสร้างเสริมและขยายผลลัพธ์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (3) การชดเชย (compensation) มาจากการที่บุคคลมีขีดจำกัดต่าง ๆ มากขึ้นเนื่องจากอายุทำให้ไม่สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีเช่นเคย หรือในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยการคิดเร็วหรือการจำ บุคคลจะมีวิธีชดเชยเพื่อให้ยังสามารถดำรงกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ซึ่งการชดเชยแบ่งเป็นสองด้าน คือ ด้านจิตใจและด้านเทคโนโลยี

**อิทธิพลส่งผ่านของอายุทางอัตวิสัย** Goecke and Kunze (2020) ศึกษาความหลากหลายทางอายุของบุคลากรในองค์กร โดยการเปรียบเทียบระหว่างอายุทางอัตวิสัยและอายุตามปีปฏิทินในกลุ่มบุคลากรสูงวัยต่อความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรในองค์กร การวิจัย

พบว่าอายุทางอัตวิสัยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการผูกมัดทุนทางสังคม (social bounding capital) ภายในองค์การซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันในงานมากขึ้นและสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวกได้ รวมถึงยังลดอัตราการลาออกของบุคลากร จากการนำหลักทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงานมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งการผูกมัดทุนทางสังคมเปรียบเสมือนทรัพยากรทางด้านสังคมในงาน (social resources) มีคุณลักษณะสามสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีร่วมกันในองค์การกับกลุ่มเพื่อนบุคลากรโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการกีดกันโอกาสทางสังคมในองค์การ โดยการผูกมัดทุนทางสังคมสามารถนิยามเป็นทรัพยากรในงานเชิงบวก เช่นเดียวกับความสนุกในสถานที่ทำงาน คือการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรในงานเพิ่มระดับความผูกพันในงาน นอกจากนี้ได้มีการอธิบายถึงหลักทฤษฎีการเลือกสรรทางอารมณ์สังคมและนำมาเชื่อมโยงกับอายุทางอัตวิสัย กล่าวคือเมื่อบุคลากรอาวุโสที่ประเมินอายุทางอัตวิสัยอ่อนกว่ารับรู้ว่ามีเวลาที่เหลือในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ประเมินอายุทางอัตวิสัยแก่กว่าก็จะใช้เวลาในการพัฒนาตนเองและมีแรงจูงใจในงานส่งผลให้เกิดระดับความผูกพันในงานที่สูงกว่า

ดังนั้นเมื่อบุคลากรอาวุโสปฏิบัติงานภายใต้ความสนุกในสถานที่ทำงานที่ถือเป็นสภาพแวดล้อมในงานเชิงบวก ความสนุกในสถานที่ทำงานส่งผลให้บุคลากรอาวุโสรับรู้และประเมินอายุทางอัตวิสัยของตนอ่อนกว่าอายุตามปีปฏิทิน บุคลากรอาวุโสจะรับรู้ว่าจะใช้เวลาในการทำงานในองค์การที่เหลืออยู่ของตนเองยังมีอยู่อีกมากโดยจะใช้เวลาที่เหลืออยู่เปิดโอกาสให้ตนเองได้พัฒนาตนเองโดยเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ และ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาวที่วางไว้ส่งผลให้บุคลากรอาวุโสสามารถปรับตัวดิ้นรนและเจตคติเพื่อให้เข้ากับสังคมและเพื่อนร่วมงานโดยการสร้างสัมพันธภาพอันดี มีการเข้าร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เช่น การนำข้อมูลป้อนกลับมาใช้พัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโสในองค์การได้ (Ye & Post, 2020) ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่าอายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรที่สำคัญตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นที่จะช่วยส่งผ่านอิทธิพลระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโสในองค์การได้ ดังนั้นผู้วิจัยขอตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3 อายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโส

## สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1. ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน
- สมมติฐานที่ 2. การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน
- สมมติฐานที่ 3. อายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงานมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำกลไกด้านทรัพยากรในงานที่ส่งผลทางบวกโดยตรงต่อแรงจูงใจภายในของบุคลากรอาวุโส ทำให้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรความสนุกในสถานที่ทำงานไว้เป็นตัวแปรเกณฑ์ เนื่องด้วยความสนุกในสถานที่ทำงานมีคุณลักษณะเปรียบได้กับทรัพยากรในงานทางด้านสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อระดับความผูกพันในงานที่กำหนดไว้เป็นตัวแปรผล เมื่อบุคลากรอาวุโสปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในงานที่สนุก สถานที่ทำงานที่สนุกย่อมจะส่งผลให้บุคลากรมีอารมณ์ในเชิงบวก สามารถเข้าถึงทรัพยากรในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มระดับความผูกพันในงานในระดับสูงในกลุ่มบุคลากรอาวุโสในองค์กรได้

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน และสันนิษฐานว่า การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมีอิทธิพลส่งผ่านต่อความสัมพันธ์ที่ศึกษา เมื่อระดับความสนุกในสถานที่ทำงานสูงขึ้น สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะกระตุ้นให้บุคลากรอาวุโสมีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเพิ่มมากขึ้น และยังส่งผลไปยังความผูกพันในงาน

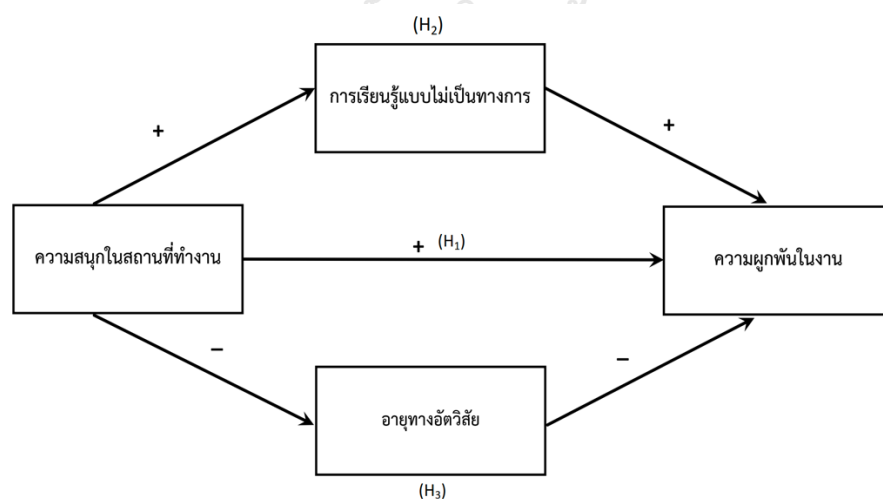
ยิ่งไปกว่านั้น การทำงานภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในงานที่สนุกมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้บุคลากรอาวุโสประเมินอายุทางอัตวิสัยอ่อนกว่าอายุตามปีปฏิทินของตนเอง ในขณะที่เดียวกัน เมื่อบุคลากรอาวุโสรับรู้ถึงอายุทางอัตวิสัยที่อ่อนกว่าวัยก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานในระดับที่สูงขึ้นในที่สุด ทำให้ผู้วิจัยสันนิษฐานว่า อายุทางอัตวิสัยทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบคู่ขนานต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน

เนื่องจากที่ผ่านมา การศึกษาในประเทศนี้มีความค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยังไม่พบการศึกษาในประเทศไทยที่ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านของอายุทางอัตวิสัยต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่กล่าวมานี้

สรุปได้ว่า งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน รวมถึงศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัย (ตามแผนภาพ 2)

## แผนภาพ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



## คำนิยามในการวิจัย

### ความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน หมายถึง ภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่เติมเต็มในงาน โดยมีคุณลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption)

### ความสนุกในสถานที่ทำงาน

ความสนุกในสถานที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นความสนุกด้วยความตั้งใจ ส่งเสริม ริเริ่ม และสนับสนุนกิจกรรมที่หลากหลายและสนุก การมีส่วนร่วมเพื่อทำกิจกรรมที่สนุกส่งผลต่อพฤติกรรม เจตคติและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกันในที่ทำงานและส่งผลเชิงบวกกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

### การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ

การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ หมายถึง พฤติกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมที่หลากหลาย เช่น การทบทวนตนเอง การทดลองวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์และเครือข่ายทางสังคมกับผู้อื่น สำหรับในบริบทขององค์การและการทำงานมีคุณลักษณะเป็นการเรียนรู้โดยการริเริ่มจากความตั้งใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลในการเรียนรู้โดยไม่มีโครงสร้างและระเบียบแบบแผน

### อายุทางอัตวิสัย

อายุทางอัตวิสัย หมายถึง อายุที่วัดประเมินหรือบ่งชี้จากประสบการณ์ส่วนบุคคลจากการรับรู้สัมผัสประสบการณ์ความแก่ชราที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคลโดยผ่านการประเมินตัวเองจากความรู้สึกและประสบการณ์ของตัวเองว่าตัวเองมีอายุอ่อนกว่าหรือมีอายุแก่กว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอายุตามปีปฏิทิน โดยอายุทางอัตวิสัยไม่ใช่คุณลักษณะทางพฤติกรรมส่วนบุคคล (trait) แต่เป็นสภาวะทางจิตใจ (state) ที่มีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) เพื่อทราบถึงอิทธิพลส่งผ่านการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโส
- (2) ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรเพื่อนำไปออกแบบสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรอาวุโสและเพิ่มความผูกพันในงาน
- (3) ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรเพื่อนำไปพัฒนาและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการให้เหมาะสมกับบุคลากรอาวุโส



## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative study) โดยเป็นการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือเป็นการวิจัยแบบตัดขวาง (cross-sectional study) และใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจออนไลน์ (online survey design) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานต่อความผูกพันในงาน และอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำแบบเต็มเวลากับบริษัทเอกชนในประเทศไทยไม่จำกัดประเภทอุตสาหกรรมและมีอายุระหว่าง 40 ถึง 65 ปี

ผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G\*Power ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยบนพื้นฐานของการกำหนดค่าทางสถิติ ดังต่อไปนี้ (1) ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบทางสถิติกำหนดเป็น F-Test แบบ Linear multiple regression: Fixed model, R<sup>2</sup> deviation from zero (2) ขนาดอิทธิพล (effect size) กำหนดที่ .15 ซึ่งเป็นขนาดปานกลางสำหรับรูปแบบทางสถิติข้างต้น (Cohen, 1992) ขนาดอิทธิพลมีค่าปานกลาง แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ปานกลาง สูงพอที่จะตรวจพบอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ (มนตรี พิริยะกุล, 2558) (3) ค่าความคลาดเคลื่อน (alpha level) กำหนดที่ .05 และอำนาจการทดสอบ (power level) กำหนดที่ .95 ซึ่งเป็นระดับแนะนำในการใช้ (Erdfelder et al., 1996) (4) จำนวนตัวแปรทำนาย (number of predictors) กำหนดที่ 5 ตัว โดยได้รวมตัวแปรควบคุมแล้ว (5) เมื่อคำนวณด้วยโปรแกรมจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 138 คน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 30 แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 208 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล

การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกการกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling) โดยตามความสมัครใจ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก (inclusion criteria) ดังนี้คือ (1) เป็นบุคลากรประจำในบริษัทเอกชนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ไม่จำกัดประเภทอุตสาหกรรม



(2) มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน หรือผู้จัดการระดับต้น<sup>4</sup> (3) มีอายุระหว่าง 40 ถึง 65 ปี

นอกจากนั้น ยังมีเกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) ดังนี้คือ (1) ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนมากกว่าร้อยละ 10 ของข้อคำถามทั้งหมด (2) ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามต่ำกว่า 2 นาทีและ (3) เลือกคำตอบเดียวกันในทุกข้อคำถาม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินตนเอง (self-report) ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ส่วน ดังนี้ (ดังรายละเอียดใน ภาคผนวก ก)

- ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมวิจัย
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลและการประเมินภาวะสุขภาพ
- ส่วนที่ 3 มาตรวัดความสนุกในสถานที่ทำงาน
- ส่วนที่ 4 มาตรวัดความผูกพันในงาน
- ส่วนที่ 5 มาตรวัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ
- ส่วนที่ 6 มาตรวัดอายุทางอัตวิสัย

### คำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมวิจัย

ข้อคำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมวิจัยประกอบด้วยข้อคำถามเพื่อยืนยันคุณสมบัติการเข้าร่วมวิจัย ดังนี้

- 1.) เพื่อยืนยันการเป็นบุคลากรประจำในบริษัทเอกชนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย

<sup>4</sup> ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกสำหรับตำแหน่งงานตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้จัดการระดับต้น เนื่องจาก Williams (2006) ได้อธิบายว่าโดยทั่วไปแล้ว องค์การภาคเอกชนมีการแบ่งระดับตำแหน่งผู้บริหาร ออกเป็น 4 ระดับคือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้จัดการระดับต้น และหัวหน้างานหรือหัวหน้าทีม ดังนั้นผู้จัดการระดับต้นได้รับคำสั่ง หรือการถ่ายทอดนโยบายจากผู้จัดการอาวุโสหรือผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้บังคับบัญชาของตนเพื่อถ่ายทอดคำสั่งให้กับผู้บังคับบัญชาในทีมของตน คือ หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงไม่ได้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้บริหารหรือผู้จัดการระดับสูงเนื่องจากเพราะเป็นผู้วางแผนกลยุทธ์องค์กรโดยถ่ายทอดคำสั่งผ่านผู้จัดการระดับต้น สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ Tews et al. (2019) ได้กำหนดผู้จัดการระดับต้นเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยและไม่ได้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการระดับสูงหรือผู้บริหารระดับสูง

- 2.) เพื่อยืนยันตำแหน่งงานที่ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามดำรงอยู่ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน หรือผู้จัดการระดับต้น
- 3.) เพื่อยืนยันอายุของผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดอายุระหว่าง 40 ถึง 65 ปี

### **แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลและการประเมินภาวะสุขภาพ**

ข้อคำถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ประเภทอุตสาหกรรม และการประเมินภาวะสุขภาพของผู้เข้าร่วมวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาตรวัดการประเมินสุขภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยมาตรวัดที่พัฒนามาจาก German Socioeconomic Panel (SOEP) (Schupp, 2012 as cited in Nagy et al., 2019) จำนวน 1 ข้อคำถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินสุขภาพของตนเอง โดยมีข้อคำถามคือ “ปัจจุบันภาวะสุขภาพของคุณเป็นอย่างไร” โดยมาตรวัดนี้ใช้การประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1- 5 ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่ดีเลย 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่ดี 3 หมายถึง ดีพอประมาณ 4 หมายถึง ดีมาก และ 5 หมายถึง ดีเยี่ยม

### **มาตรวัดความสนุกในสถานที่ทำงาน**

สำหรับมาตรวัดความสนุกในการทำงาน ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่พัฒนาโดย Tews et al. (2014) มาตรวัดนี้ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความความสนุกในการทำงานอย่างแพร่หลาย (e.g., Tews et al., 2020; Chen & Ayoun, 2021; Jyoti & Dimple, 2021; Lee et al., 2022) โดยการใช้การเก็บข้อมูลแบบรายงานด้วยตนเอง (self-report) อีกทั้งข้อคำถามในมาตรวัดนี้ยังตรงกับค่านิยมของตัวแปรที่ศึกษา ตามที่ผู้วิจัยอ้างอิง มีองค์ประกอบ 3 ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ องค์ประกอบด้านกิจกรรมที่สนุกในสถานที่ทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ องค์ประกอบด้านการเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ และ องค์ประกอบด้านผู้จัดการส่งเสริมกิจกรรมที่สนุกในสถานที่ทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “เพื่อนร่วมงานของฉันและฉันมักไปสังสรรค์กันนอกเวลางาน” โดยมาตรวัดนี้ใช้การประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1- 5 ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เคยเลย 2 หมายถึง แทบจะไม่เคยเลย 3 หมายถึง เคยและไม่เคยพอๆ กัน 4 หมายถึง เคยอยู่บ่อยครั้ง และ 5 หมายถึง เคยเป็นประจำ

### **มาตรวัดความผูกพันในงาน**

มาตรวัดความผูกพันในงานที่ผู้วิจัยนำมาใช้คือ Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) ของ Schaufeli et al. (2006) ซึ่งมาตรวัดนี้ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันในงานกันอย่างแพร่หลายใน (e.g., Rai & Chawla, 2021; Rastogi & Karatepe, 2021; Zhang & Tang, 2022) และใช้การเก็บข้อมูลแบบรายงานด้วยตนเอง (self-report) อีกทั้งข้อคำถามในมาตรวัดนี้ยังตรงกับคำนิยามของตัวแปรที่ศึกษา ตามที่ผู้วิจัยอ้างอิง มีองค์ประกอบ 3 ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้สึกมีพลังในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ องค์ประกอบด้านความทุ่มเทในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ และองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน จำนวน 3 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลัง” โดยมาตรวัดนี้ใช้การประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 7 ระดับ ตั้งแต่ 1- 7 ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เคยเลย 2 หมายถึง แทบจะไม่เคยเลย 3 หมายถึง นานๆ ครั้ง 4 หมายถึง เคยเป็นบางครั้ง 5 หมายถึง บ่อยครั้ง 6 หมายถึง บ่อยมาก และ 7 หมายถึง เคยเป็นประจำ

### **มาตรวัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ**

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่พัฒนาโดย Noe et al. (2013) โดยมาตรวัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการนี้ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการอย่างแพร่หลาย (e.g., Tews et al., 2017; Moore & Klein, 2019; Zia et al., 2021; Lee et al., 2022) และใช้การเก็บข้อมูลแบบรายงานด้วยตนเอง (self-report) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้จากตนเอง จำนวน 3 ข้อ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ และองค์ประกอบด้านการเรียนรู้จากแหล่งที่ไม่ใช่ตัวบุคคล งาน จำนวน 3 ข้อ เช่น การอ่านนิตยสารทางวิชาชีพ การอ่านสื่อสิ่งพิมพ์ของคู่ค้า และการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับหัวหน้างานของฉัน” โดยมาตรวัดนี้ใช้การประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1- 5 ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เคยเลย 2 หมายถึง แทบจะไม่เคยเลย 3 หมายถึง เคยและไม่เคยพอๆ กัน 4 หมายถึง เคยอยู่บ่อยครั้ง และ 5 หมายถึง เคยเป็นประจำ

### มาตรวัดอายุทางอัตวิสัย

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดอายุของฉันทน์ (age of me) ของ Barak (2009) ที่พัฒนามาจาก Kastenbaum et al. (1972) ซึ่งมาตรวัดอายุทางอัตวิสัยนี้ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอายุทางอัตวิสัยในองค์การอย่างแพร่หลาย (e.g., Barak, 2009; Nagy et al., 2019; Goecke & Kunze 2020; Kunze et al., 2021) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 1 มิติ ได้แก่องค์ประกอบด้านความรู้สึกเกี่ยวกับอายุของตัวเอง องค์ประกอบด้านรูปร่างหน้าตาของตัวเอง องค์ประกอบด้านกิจกรรมที่ตนเองทำและองค์ประกอบด้านความสนใจของตัวเอง โดยมาตรวัดนี้ใช้การประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1- 5 ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ดังนี้ 1 หมายถึง อ่อนกว่าวัยอย่างมาก 2 หมายถึง ค่อนข้างอ่อนกว่าวัย 3 หมายถึง เท่ากับอายุจริงตามปีปฏิทินของฉันทน์ 4 หมายถึง ค่อนข้างแก่กว่าวัย และ 5 หมายถึง แก่กว่าวัยอย่างมาก

### ตัวแปรควบคุม

จากการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาพบว่า ตำแหน่งงานมีผลกระทบกับการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและความสนุกในสถานที่ทำงาน กล่าวคือแต่ละตำแหน่งงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน การสนับสนุนและการอนุญาตให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและความสนุกในสถานที่ทำงานได้ไม่เท่ากัน อาจส่งผลกับบริบทของการการเรียนรู้และแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคลากร (Noe et al., 2013; Tews et al., 2017) อีกทั้งภาวะสุขภาพส่งผลกับการรับรู้และการประเมินตัวเองต่ออายุทางอัตวิสัย บุคคลที่มีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง มักจะรับรู้และประเมินตนเองอ่อนกว่าอายุตามปีปฏิทิน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีภาวะสุขภาพไม่สมบูรณ์ย่อมประเมินตนเองแก่กว่าอายุตามปีปฏิทิน (Kunze et al., 2015; Nagy et al., 2019) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการกำหนดตัวแปรควบคุมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ตำแหน่งงาน และ ภาวะสุขภาพ

### การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มาตรวัดในส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 6 เป็นมาตรวัดที่มีต้นฉบับมาจากภาษาอังกฤษ โดยผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาตใช้มาตรวัดจากนักวิจัยที่เป็นเจ้าของมาตรวัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้วิธีการแปลภาษาแบบย้อนกลับ (back translation) ตามหลักการแปลมาตรวัดทางจิตวิทยา (Tyupa, 2011) มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงและหาค่าความตรง (validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำข้อคำถามของแบบสอบถามชุดต้นฉบับมาทำการแปลภาษาจากภาษาที่ใช้ในต้นฉบับเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าใจได้ง่าย หลังจากทำการแปลและตรวจสอบภาษาของข้อ

คำถามทั้งหมดโดยผู้เชี่ยวชาญและผ่านการตรวจสอบ ต่อจากนั้นผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้ไปให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทดลองใช้ (pilot) กับบุคลากรและหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งและนิสิตในระดับปริญญาโท รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถาม เช่น คำถามที่มีความกำกวม ไม่เข้าใจ มีความทับซ้อนกับข้ออื่นหรือไม่ชัดเจน เป็นต้น หลังจากปรับปรุงแล้วจึงนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเข้าใจทางภาษาของข้อคำถาม

หลังจากเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจริงในงานวิจัย จำนวน 208 คน มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดทั้งหมด โดยการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัด จากการประเมินค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามอื่นในมาตรวัด (corrected item – total correlation [CITC]) โดยเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ .30 ขึ้นไป<sup>5</sup> (Cristobal et al., 2007) (รายละเอียดในภาคผนวก ค) สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดจากการประเมินค่าความสอดคล้องภายใน พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟาโดยเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ .70 ขึ้นไป (Cortina, 1993) โดยผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**มาตรวัดความสนุกในสถานที่ทำงาน** จากการวิเคราะห์ค่า CITC ของแต่ละข้อคำถามของความสนุกในสถานที่ทำงาน พบว่ามีค่า CITC อยู่ระหว่าง .257 – .728 โดยข้อคำถามข้อที่ 7 “เพื่อนร่วมงานของฉันและฉันล้อเล่นกัน” มีค่าน้อยที่สุด คือ .257 และไม่ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ส่วนข้อคำถามที่ 11 มีค่ามากที่สุดจากนั้นจึงตรวจสอบความเที่ยงด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา มีค่าเท่ากับ .89 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

**มาตรวัดความผูกพันในงาน** จากการวิเคราะห์ค่า CITC ของแต่ละข้อคำถามของมาตรวัดความผูกพันในงาน พบว่ามีค่า CITC อยู่ระหว่าง .331 – .752 โดยข้อคำถามข้อที่ 9 มีค่าน้อยที่สุด ข้อ

---

<sup>5</sup> จากการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามข้อที่ 7 ของมาตรวัดความสนุกในสถานที่ทำงาน มีค่า CITC ที่ .257 และข้อคำถามข้อที่ 3 ของมาตรวัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มีค่า CITC ที่ .289 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แต่การตัดข้อคำถามไม่ส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟามีค่าที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงเก็บข้อคำถามทั้ง 2 ข้อไว้ (ดังแสดงรายละเอียดใน ภาคผนวก ข)

คำถามที่ 2 มีค่ามากที่สุด จากนั้นจึงตรวจสอบความเที่ยงด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา มีค่าเท่ากับ .89 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

**มาตรวัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ** จากการวิเคราะห์ค่า CITC ของแต่ละข้อคำถามของมาตรวัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ พบว่ามีค่า CITC อยู่ระหว่าง .289 - .529 โดยข้อคำถามข้อที่ 3 “ใช้กลยุทธ์แบบลองผิดลองถูกเพื่อเรียนรู้และพัฒนาการทำงาน” มีค่าน้อยที่สุด คือ .289 และไม่ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ส่วนข้อคำถามที่ 4 มีค่ามากที่สุด จากนั้นจึงตรวจสอบความเที่ยงด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา มีค่าเท่ากับ .73 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

**มาตรวัดอายุทางอัตวิสัย** จากการวิเคราะห์ค่า CITC ของแต่ละข้อคำถามของมาตรวัดอายุทางอัตวิสัย พบว่ามีค่า CITC อยู่ระหว่าง .439 - .597 โดยข้อคำถามข้อที่ 4 มีค่าน้อยที่สุดและข้อคำถามที่ 1 มีค่ามากที่สุด จากนั้นจึงตรวจสอบความเที่ยงด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา มีค่าเท่ากับ .73 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย**

ผู้วิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามเอกสารใบรับรองเลขที่ COA No. 183/66 (ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามออนไลน์ที่จัดทำขึ้นบน Platform Qualtrics กระจายให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ในเครือข่ายที่ผู้วิจัยได้ทำการประชาสัมพันธ์โครงการกับทางฝ่ายทรัพยากรบุคคล และกลุ่มสหภาพแรงงาน ผ่านช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ LINE, FACEBOOK และ Email เพื่อความสะดวกและง่ายในการส่งต่อไปยังผู้เข้าร่วมวิจัย หลังจากผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับแบบสอบถามแล้วสามารถกดยืนยันเพื่อยินยอมในการร่วมตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยการสแกน QR Code หรือการกดลิงค์ที่แสดงบนแผ่นประชาสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น

โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามได้เพียง 1 ครั้ง โดยใช้เวลาประมาณ 10 ถึง 15 นาที ในระหว่างตอบแบบสอบถามไปแล้ว หากผู้ตอบแบบสอบถามมีความประสงค์ที่จะไม่ตอบแบบสอบถามจนครบ สามารถหยุดตอบแบบสอบถามนี้ได้ทันที เมื่อมีผู้เข้าร่วมวิจัยครบตามจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการปิดระบบรับแบบสอบถามนี้โดยทันที

สำหรับข้อมูลทั้งหมดจากการตอบแบบสอบถามจะถูกปิดเป็นความลับและจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อีกทั้งข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ปรากฏบนฐานข้อมูลทางออนไลน์ จากนั้นข้อมูลจะถูกลบทิ้งจากระบบภายในระยะเวลา 1 ปี

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน และประเภทอุตสาหกรรม ด้วยการใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาเพื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2) ทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรหลักในงานวิจัย ได้แก่ ค่าคะแนนต่ำสุด (min) ค่าคะแนนสูงสุด (max) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis)

3) ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ของตัวแปรเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักและคุณลักษณะส่วนบุคคล

4) ทำการวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านโดยใช้คำสั่ง PROCESS (Hayes, 2013) ในโปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยที่มีอิทธิพลจากตัวแปรส่งผ่าน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์อิทธิพลผลปฏิสัมพันธ์หรืออิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน (ตัวแปรเกณฑ์) การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (ตัวแปรส่งผ่าน) อายุทางอัตวิสัย (ตัวแปรส่งผ่าน) และความผูกพันในงาน (ตัวแปรผล) และนำไปพิจารณาช่วงความเชื่อมั่น Bootstrapping ที่ 5,000 ครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์อิทธิพลหลัก (direct effect) ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน (ตัวแปรเกณฑ์) และความผูกพันในงาน (ตัวแปรผล) และนำไปพิจารณาช่วงความเชื่อมั่นที่ 5,000 ครั้ง วิเคราะห์อิทธิพลผลปฏิกิริสัมพันธ์ (indirect effect) ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน (ตัวแปรเกณฑ์) การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (ตัวแปรส่งผ่าน) อายุทางอัตวิสัย (ตัวแปรส่งผ่าน) และความผูกพันในงาน (ตัวแปรผล) และนำไปพิจารณาช่วงความเชื่อมั่นที่ 5,000 ครั้ง หากผลที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติจะหมายถึง ตัวแปรส่งผ่านมีอิทธิพลส่งผ่านบางส่วน (partial mediator) แต่ถ้าผลที่ได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะหมายถึงตัวแปรส่งผ่านมีอิทธิพลส่งผ่านสมบูรณ์ (full mediator)

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลรวม (total effect) เพื่อพิจารณาว่าผลที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่และพิจารณาค่าอิทธิพลทั้งหมดของโมเดลที่ส่งผลกับตัวแปรตาม





### บทที่ 3

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน โดยมีอายุทางอัตวิสัยและการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรอาวุโส ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรอาวุโสที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน โดยไม่จำกัดประเภทอุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยมีผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามออนไลน์ทั้งสิ้นจำนวน 322 คน ในจำนวนนี้มีผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน 63 คน และในจำนวนนี้ยังมีผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดออกจำนวน 51 ทำให้เหลือผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 65 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 208 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 85 คน และเพศหญิงจำนวน 130 คน เป็นผู้มีอายุระหว่าง 40 – 65 ปี และมีอายุเฉลี่ย 46.15 ปี ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.4 ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 58.1 และปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิต คิดเป็นร้อยละ 40.9 ทั้งนี้ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุ และอายุงานเป็นข้อคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยจึงนำเสนอโดยจัดกลุ่มเป็นช่วงระยะเวลา 5 ปี เพื่อง่ายต่อการเข้าใจ ข้อมูลสถิติพื้นฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

### ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	85	40.9
หญิง	120	57.7
ไม่ต้องการระบุ	3	1.4
<b>รวม</b>	<b>208</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>		
40 – 44 ปี	94	45.2
45 – 49 ปี	65	31.3
50 – 54 ปี	32	15.4
55 – 59 ปี	12	5.8
60 – 65 ปี	5	2.4
<b>รวม</b>	<b>208</b>	<b>100.0</b>
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	89	42.8
สมรสแล้ว	102	49.0
หม้าย/หย่า	15	7.2
อื่นๆ	2	1.0
<b>รวม</b>	<b>208</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	15	7.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	14	6.7
อนุปริญญา หรือ ปวส.	32	15.4
ปริญญาตรี	107	51.4
ปริญญาโท	39	18.8
ปริญญาเอก	1	.5
<b>รวม</b>	<b>208</b>	<b>100.0</b>

ประเภทอุตสาหกรรม		
การท่องเที่ยวและสันทนาการ	4	1.9
การแพทย์	12	5.8
การบริการเฉพาะทาง	9	4.3
การขนส่งและโลจิสติกส์	17	8.2
ทรัพยากรและพลังงาน	4	1.9
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	17	8.2
การเกษตร	2	1
การเงินการธนาคาร	9	4.3
อุตสาหกรรมการผลิต	85	40.9
สินค้าอุปโภคและบริโภค	10	4.8
สื่อและสิ่งพิมพ์	6	2.9
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	4	1.9
อาหารและเครื่องดื่ม	3	1.4
อื่นๆ	26	12.5
รวม	208	100.0
ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ	124	5.7
หัวหน้างาน	72	38.6
ผู้จัดการระดับต้น	12	5.8
อื่นๆ	2	1
รวม	208	100.0
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	14	6.7
1 – 5 ปี	46	22.1
6 – 10 ปี	41	19.7
11 – 15 ปี	52	25
16 – 20 ปี	24	11.5
มากกว่า 20 ปี	31	14.9
รวม	208	100.0

หมายเหตุ:  $N = 208$

### ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรหลักในงานวิจัย ได้แก่ ค่าคะแนนต่ำสุด (min) ค่าคะแนนสูงสุด (max) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงและการกระจายตัวของข้อมูล

ความสนุกในสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมีค่าเฉลี่ย 3.66 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52 อายุทางอัตวิสัยมีค่าเฉลี่ย 2.59 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61 ความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ย 5.00 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .97 และภาวะสุขภาพ ซึ่งเป็นตัวแปรควบคุม มีค่าเฉลี่ย 3.36 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .76

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปรทั้งหมดข้างต้นพบว่า ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.59 ถึง .76 ตัวแปรส่วนใหญ่ที่มีลักษณะเบ้ซ้าย ได้แก่ ความสนุกในสถานที่ทำงานมีค่าความเบ้ที่ -1.59 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมีค่าความเบ้ที่ -1.60 และความผูกพันในงานมีค่าความเบ้ที่ -1.6 กล่าวได้ว่า ข้อมูลที่เบ้ซ้ายมากเกินไปจะมีค่าความเบ้น้อยกว่า -1.00 หมายถึงข้อมูลจะกระจุกตัวไปทางด้านขวา และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งของตัวแปรทั้งหมดพบว่า ค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -.52 ถึง -1.69 โดยตัวแปรทั้งหมดมีค่าความโด่งติดลบ แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวหรือมีความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติจะมีค่าความโด่งน้อยกว่า -1.00 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และค่าความโด่งยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้โดยค่าความเบ้และค่าความโด่งไม่เกิน -2 และ 2 (George & Mallery, 2010) สรุปได้ว่า ข้อมูลของตัวแปรที่นำมาใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยมีการแจกแจงแบบปกติ (normal distribution) ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

## ตารางที่ 2

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรหลักในการวิจัย

ตัวแปร	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SK</i>	<i>KU</i>
ความสนุกในสถานที่ทำงาน	1.64	5.00	3.44	.69	-1.59	-.52
ความผูกพันในงาน	2.11	7.00	5.00	.97	-1.60	-1.69
การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ	2.44	4.8	3.66	.52	-1.60	-1.13
อายุทางอัตวิสัย	1.25	4.00	2.59	.61	.79	-.81
ภาวะสุขภาพ	2.00	5.00	3.36	.76	.97	-.80

หมายเหตุ:  $N = 208$ ; ความสนุกในสถานที่ทำงานมีระดับคะแนน 1 – 5, การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมีระดับคะแนน 1 – 5, อายุทางอัตวิสัยมีระดับคะแนน 1 – 5, ความผูกพันในงานมีระดับคะแนน 1 – 7, ภาวะสุขภาพมีระดับคะแนน 1 – 5

### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ของตัวแปรเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักและคุณลักษณะส่วนบุคคลแต่ละคู่ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแต่ละคู่มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง  $-.01 - .52$  ซึ่งหมายความว่าข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นสูงเกิดขึ้น เนื่องจากโดยทั่วไปแล้ว ตัวแปรคู่ใดที่มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับหรือมากกว่า  $.80$  อาจพบว่าปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นสูงจนเกินไป (Hair et al., 2010) ผลการวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นว่า คู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุดคือคู่ของความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ  $.52$  ส่วนคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำที่สุด (เข้าใกล้ 0 มากที่สุด) คือคู่ของภาวะสุขภาพและอายุทางอัตวิสัย ความสนุกในสถานที่ทำงานและอายุทางอัตวิสัย การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัย ที่มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ  $-.20$

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักในการวิจัยและตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน เพื่อกำหนดตัวแปรควบคุมสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ที่ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ  $.17$  ( $p < .01$ ) และภาวะสุขภาพที่กำหนดเป็นตัวแปร

ควบคุมมีความสัมพันธ์กับทุกตัวแปรหลัก โดยมีความสัมพันธ์กับความสนุกในสถานที่ทำงานสูงที่สุด ที่ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .39 ( $p < .01$ ) ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

### ตารางที่ 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรหลักในการวิจัย

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. ความสนุกในสถานที่ทำงาน	-						
2. ความผูกพันในงาน	.52**	-					
3. การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ	.45**	.41**	-				
4. อายุทางอัตวิสัย	-.20**	-.09	-.20**	-			
5. ภาวะสุขภาพ	.39**	.33**	.25**	-.20**	-		
6. อายุตามปีปฏิทิน	.13	.18**	.03	-.13	.06	-	
7. ตำแหน่งงาน	-.01	.08	.17**	-.00	-.04	-.01**	-
<i>M</i>	3.44	5.00	3.66	3.36	5.00	46.15	-
<i>SD</i>	.69	.97	.52	.76	.97	5.18	-

หมายเหตุ :  $N = 208$ ; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ ; ตำแหน่งงานเป็นตัวแปรอันดับ (ordinal variable) โดย 1 = ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ, 2 = ตำแหน่งหัวหน้างาน, และ 3 = ตำแหน่งผู้จัดการระดับต้น

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (tolerance) และอัตราส่วนความแปรปรวนเพื่อ (Variance Inflation Factor หรือ VIF) ของตัวแปรหลักทั้งหมด และพบว่ามีความแปรปรวนเพื่ออยู่ระหว่าง 1.06 – 1.28 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น คือ ตัวแปรแต่ละตัวไม่ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมากเกินไป โดยค่าที่ยอมรับได้ของค่า Tolerance ควรมากกว่า .10 และค่า VIF ควรน้อยกว่า 10 (Hair et al., 2010) ผู้วิจัยรายงานค่าความแปรปรวนเพื่อและค่าความคาดเคลื่อนยินยอมในตารางที่ 4

#### ตารางที่ 4

ค่าความแปรปรวนเพื่อและค่าความคาดเคลื่อนยินยอมของตัวแปรทำนายในการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ	
	Tolerance	VIF
ความสนุกในสถานที่ทำงาน	.78	1.28
การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ	.80	1.25
อายุทางอัตวิสัย	.95	1.06

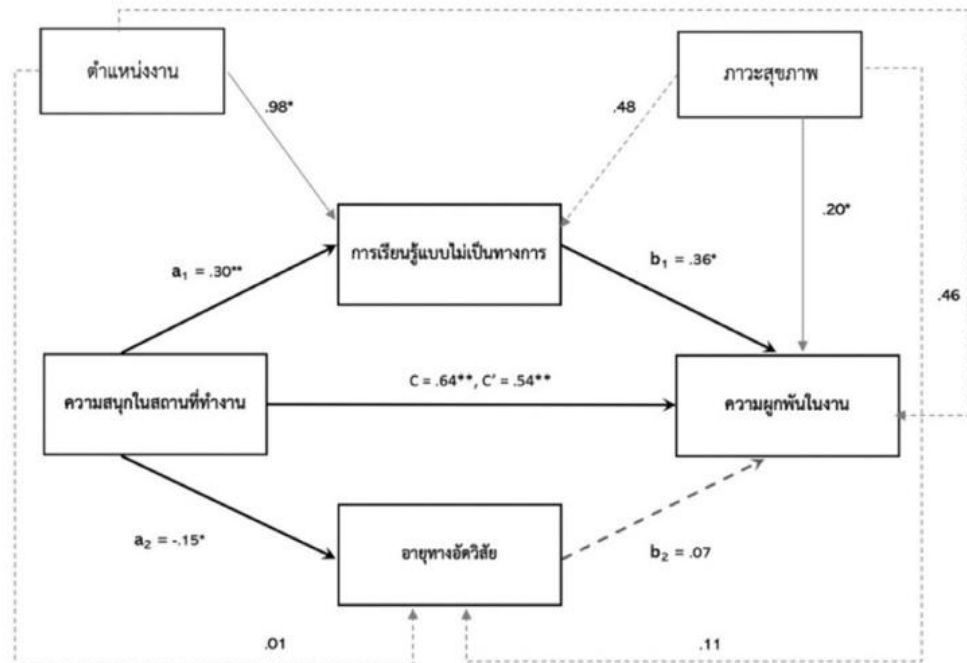
หมายเหตุ:  $N = 208$

#### การทดสอบสมมติฐาน

หลังจากตรวจสอบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลตัวแปรส่งผ่านแบบขนานพบว่าข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงในการวิเคราะห์โมเดล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยใช้คำสั่ง PROCESS V.4.2 (Hayes, 2013) ในโปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานโดยมีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านและมีการควบคุมตัวแปร 2 ตัว คือ ตำแหน่งงานและภาวะสุขภาพ สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรส่งผ่านดังแสดงรายละเอียดในแผนภาพ 3 และผลการวิเคราะห์โมเดลในตารางที่ 5

## แผนภาพ 3

โมเดลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรส่งผ่าน



หมายเหตุ:  $R^2 = .33$ ;  $*p < .05$ ,  $**p < .01$ , ตัวแปรควบคุมได้แก่ ตำแหน่งงาน และภาวะสุขภาพ



### ตารางที่ 5

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ค่ากำลังสองของความสัมพันธ์พหุคูณ และค่าความต่างของความแปรปรวนของตัวแปร

ความสัมพันธ์ของตัวแปร	b	$\beta$	t
ความสนุกในสถานที่ทำงาน	.05	.30	6.20
(ตำแหน่งงาน)	.03	.10	2.97
(ภาวะสุขภาพ)	.04	.05	1.07
$R^2 = .23, F(3, 204) = 20.592, p < .05$			
ความสนุกในสถานที่ทำงาน	.06	-.15	-2.31
(ตำแหน่งงาน)	.04	.01	.30
(ภาวะสุขภาพ)	.06	-.11	-1.85
$R^2 = .06, F(3, 204) = 4.64, p < .05$			
ความสนุกในสถานที่ทำงาน	.10	.54	5.62
การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ	.12	.36	2.86
อายุทางอัตวิสัย	.10	.07	.70
(ตำแหน่งงาน)	.06	.50	.77
(ภาวะสุขภาพ)	.08	.20	2.46
$R^2 = .33, F(5, 202) = 19.53, p < .05$			

หมายเหตุ:  $N = 208$

#### การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (ที่ควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน)

เมื่อควบคุมอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรส่งผ่านทั้งหมดได้แก่ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และอายุทางอัตวิสัยแล้วการวิเคราะห์โมเดลการวิจัยครั้งนี้พบอิทธิพลทางตรงในความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .54, SE = .09, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.464, .815],  $p < .01$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโส

### **การทดสอบตัวแปรส่งผ่าน และการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมผ่านการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ**

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ (bootstrapping method) ในการทดสอบอิทธิพลของการเป็นตัวแปรส่งผ่านในการศึกษาครั้งนี้โดยเลือกกำหนดสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5,000 ครั้งซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือมีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .10, SE = .04, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.029, .196]) หมายความว่า การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (partial mediation) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน กล่าวได้ว่า ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโส

### **การทดสอบตัวแปรส่งผ่าน และการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมผ่านอายุทางอัตวิสัย**

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ (bootstrapping method) ในการทดสอบอิทธิพลของการเป็นตัวแปรส่งผ่านในการศึกษาครั้งนี้ โดยเลือกกำหนดสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5,000 ครั้ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าอายุทางอัตวิสัยไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงาน เนื่องจากช่วงของความเชื่อมั่นมีค่าคลุม 0 ดังนั้นอิทธิพลทางอ้อมจึงไม่แตกต่างจาก 0 ( $\beta (-.15 \times .07) = .00, SE = .01, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [-.047, .022])

### **การวิเคราะห์โมเดลรวมของตัวแปรทั้งหมด**

ในการวิจัยครั้งนี้เมื่อนำอิทธิพลความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวมารวมในโมเดลสามารถอธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงานดังที่สรุปไว้แล้วข้างต้น คือ ความผูกพันในงานอิทธิพลจาก 2 แหล่งคือ (1) อิทธิพลโดยตรงจากความสนุกในสถานที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก (2) การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการความสัมพันธ์ในทิศทางบวก โดยอิทธิพลจากทั้ง 2 แหล่งนี้ สามารถร่วมกันอธิบายระดับความผูกพันในงานได้ถึง 33% ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานในทางบวก ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลส่งผ่านแสดงรายละเอียดในตารางที่ 6

## ตารางที่ 6

แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร

ค่าอิทธิพล	$\beta$	SE	95% CI	
			CLower	Clupper
อิทธิพลจาก WPF ที่มีต่อ WE				
อิทธิพลทางตรง (direct effect)	.54	.09	.464	.815
อิทธิพลทางอ้อมทั้งหมด (total indirect effect)	.99	.04	.023	.196
อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของแต่ละตัวแปร				
WPF $\longrightarrow$ IFL $\longrightarrow$ WE	.10	.04	.029	.196
WPF $\longrightarrow$ SA $\longrightarrow$ WE	.00	.01	-.047	.022
ค่าอิทธิพลทั้งหมด				
อิทธิพลทั้งหมด = อิทธิพลทางตรง + อิทธิพลทางอ้อม	.64	.09	.464	.815
$C = c' + (a_1a_2 + b_1b_2)$				

หมายเหตุ:  $N = 208$ , WPF หมายถึง ความสนุกในสถานที่ทำงาน, WE หมายถึง ความผูกพันในงาน, IFL หมายถึง การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ, SA หมายถึง อายุทางอัตวิสัย

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลตัวแปรส่งผ่านสามารถสรุปผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านทั้ง 2 ตัวแปรพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .64$ ,  $SE = .09$ , 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.464, .815],  $p < .01$ )

สมมติฐานที่ 2 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ( $\beta = .10$ ,  $SE = .04$ , 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.029, .196])

สมมติฐานที่ 3 อายุทางอัตวิสัยไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ( $\beta = .00$ ,  $SE = .01$ , 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [-.047, .022])

ดังนั้นผู้วิจัยได้มีการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดไว้ในตารางที่ 7

## ตารางที่ 7

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 2 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3 อายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน	ไม่สนับสนุน

## บทที่ 4

### การอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน โดยมีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยทำการศึกษาในบุคลากรอาวุโสที่มีช่วงอายุระหว่าง 40 ถึง 65 ปี ผู้วิจัยนำทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน (JD-R Model) มาใช้เพื่อสร้างกรอบคิดในการวิจัยและกำหนดสมมติฐาน ได้แก่ (1) ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน (2) การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน และ (3) อายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการควบคุมตัวแปร 2 ตัว คือ ตำแหน่งงานและภาวะสุขภาพ เนื่องจากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Tews et al., 2017) ในขณะที่ภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์กับอายุทางอัตวิสัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (e.g., Kunze et al., 2015; Nagy et al., 2019) โดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยแบ่งตามสมมติฐานดังนี้

#### สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 นี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .54 หมายความว่า หากความสนุกในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง บุคลากรอาวุโสในองค์กรมีแนวโน้มที่จะรายงานระดับความผูกพันในงานที่สูงเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากระดับความสนุกในสถานที่ทำงานลดลง ระดับความผูกพันในงานมีแนวโน้มที่จะลดลงด้วยเช่นกัน

ผู้วิจัยอ้างอิงทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และอธิบายได้ว่า ความสนุกในสถานที่ทำงานเปรียบได้กับทรัพยากรในงาน (job resource) ที่สามารถเพิ่มระดับความผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Bakker et al., 2007; Demerouti et al., 2001) ซึ่งผลการวิจัยในสมมติฐานที่ 1 นี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา ที่พบความสัมพันธ์

ทางบวกระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความผูกพันในงาน (e.g., Plester & Hutchison, 2016; Tsaur et al., 2019) โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความสนุกในสถานที่ทำงาน ได้แก่ (1) กิจกรรมที่สนุกที่จัดขึ้นโดยองค์การ (2) การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และ (3) การสนับสนุนจากผู้จัดการเพื่อความสนุกช่วยสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกผูกพันในงานมากขึ้น (Tews et al., 2014) ยิ่งไปกว่านั้น ความสนุกในสถานที่ทำงานไม่เพียงแต่จะสร้างผลลัพธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานเท่านั้นจากโมเดล JD-R ความสนุกในสถานที่ทำงานยังมีแนวโน้มทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อื่น ๆ ในองค์การ เช่น การสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ การลดระดับความเครียดในงาน การเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และการลดอัตราการตั้งใจลาออกของบุคลากร เป็นต้น

ดังนั้นความสนุกในสถานที่ทำงานเป็นทรัพยากรในงานหรือสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งนำไปสู่อารมณ์ พฤติกรรมในเชิงบวก และความรู้ความเข้าใจ ตัวอย่างความสนุกในสถานที่ทำงาน ได้แก่ กิจกรรมที่สนุกของบุคลากรที่จัดขึ้นโดยองค์การ การเข้าสังคมของเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของผู้จัดการเพื่อความสนุก การเปิดโอกาสและเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรได้มีการติดต่อซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างสายสัมพันธ์มิตรภาพให้เกิดขึ้นในองค์การ ผู้จัดการมีอิทธิพลต่อมุมมองของบุคลากรในการทำงานของบุคลากรในองค์การ เมื่อผู้จัดการอนุญาตและสนับสนุนความสนุกในสถานที่ทำงานในงานและเน้นความสนุกของบุคลากรในที่ทำงาน บุคลากรมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือในงานทั้งในหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตความรับผิดชอบของตนมากขึ้น รวมถึงการใส่ใจในรายละเอียดกับงานของตนเองเพิ่มมากขึ้น

## **สมมติฐานที่ 2 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน**

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานจากการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน โดยผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรส่งผ่านแบบขนาน (model 4) ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (partial mediator) โดยการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .10, SE = .04, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.023, .196]) หมายความว่า การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน โดยมีอิทธิพลทางอ้อมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน กล่าวคือ ความสนุกใน

สถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางส่งผ่านอิทธิพลต่อความความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อบุคลากรอาวุโสในองค์กรมีระดับความถี่ในการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ทั้งจากองค์ประกอบการเรียนรู้จากตนเอง การเรียนรู้จากบุคคลอื่นและการเรียนรู้จากแหล่งที่ไม่ใช่ตัวบุคคล บุคลากรมักมีความผูกพันในงานที่สูงมากขึ้น ภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการในสถานที่ทำงาน

การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเปรียบได้กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (proactive work behavior) ซึ่งเทียบเคียงได้กับพฤติกรรมกรปรับงานตามหลัก JD-R Model การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการนี้มีลักษณะริเริ่มจากตัวบุคลากรอาวุโสในการเพิ่มทรัพยากรในระดับบุคคลได้ กล่าวคือ บุคลากรอาวุโสมีอิสระในการตัดสินใจในงาน รวมถึงการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการนำมาถ่ายโอนใช้ในงานเพื่อจัดการกับข้อเรียกร้องในงานพร้อมทั้งปรับงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในงานได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการไม่เพียงแต่ลดข้อเรียกร้องในงานได้ แต่ในขณะเดียวกันยังเป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดความผูกพันในงานได้ เนื่องจากการปรับงานส่วนใหญ่ที่บุคลากรออกแบบมาดั่งนั้นพวกเขาจะมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นไปจนถึงสิ้นสุดกระบวนการในงาน ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเกิดขึ้นในองค์กร

นอกจากนั้นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเพื่อผลความสำเร็จในงาน การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการยังเพิ่มโอกาสให้บุคลากรอาวุโสและบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยกว่าได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในงานซึ่งกันและกัน ๆ ทำให้บุคลากรอาวุโสได้ถ่ายโอนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในงานที่สะสมมาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในองค์กรให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยกว่า ในขณะเดียวกัน บุคลากรอาวุโสยังได้ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานหรือทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในงานทำให้ความรู้และทักษะเหล่านั้นไม่สูญหายไปเมื่อบุคลากรอาวุโสต้องจากองค์กรไป

### **สมมติฐานที่ 3 อายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสุขในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน**

ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐาน จากการทดสอบตัวแปรส่งผ่านโดยผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรส่งผ่านแบบขนาน (model 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุทางอัตวิสัยไม่เป็นตัวแปรส่งผ่าน กล่าวคือ อายุทางอัตวิสัยไม่สามารถถ่ายทอดอิทธิพลทางอ้อมระหว่างความสัมพันธ์ความสุขในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน เนื่องจากช่วงของความเชื่อมั่นมีค่า

คลุ่ม 0 ดังนั้นอิทธิพลทางอ้อมจึงไม่แตกต่างจาก 0 ( $\beta = .00$ ,  $SE = .01$ , 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น  $[-.047, .022]$ ) จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรอาวุโสในองค์กรที่ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรที่มีการเกื้อหนุนกันในสถานที่ทำงานที่สนุก ส่งผลให้บุคลากรอาวุโสรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าในองค์กร ทั้งนี้ การไม่ถูกแบ่งแยกหรือกีดกันในการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในงานรวมถึงเจตคติของบุคลากรทุกช่วงวัยในองค์กรย่อมส่งผลต่อการรับรู้การแนวทางการไม่เลือกปฏิบัติกับบุคลากรอาวุโส ความสนุกในสถานที่ทำงานถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวโดยไม่แบ่งแยกทางอายุมาใช้ในองค์กร (AIHRP) จัดว่าเป็นทรัพยากรในงานระดับองค์กรที่เชื่อมโยงบุคลากรในองค์กรด้วยระเบียบและแนวทางปฏิบัติให้การยอมรับในทักษะ ความรู้ ความสามารถ และนำจุดแข็งของบุคลากรอาวุโส เช่น การมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบต่อนำที่ สูง มีความมั่นคงทางอารมณ์สูง ให้ความสำคัญกับมิตรภาพ (Truxillo et al., 2015) โดยการยอมรับในตัวบุคลากรอาวุโส ด้วยการสูงวัยอย่างมีคุณค่าและประสบความสำเร็จ เป็นแนวทางปฏิบัติที่จะรักษาบุคลากรสูงวัยให้มีแรงจูงใจปฏิบัติงานต่อไปกับองค์กรบุคลากรในองค์กรไม่มีการเหยียดอายุนำมาซึ่งการให้ความเคารพต่อบุคลากรอาวุโส ยิ่งไปกว่านั้น การยอมรับความสามารถที่แท้จริงในตัวบุคลากรอาวุโสย่อมเป็นสิ่งที่อยู่บนพื้นฐานความจริงและกระตุ้นให้บุคลากรอาวุโสสร้างกระบวนการแรงจูงใจภายในและเพิ่มระดับความผูกพันในงานได้ ด้วยเหตุนี้อาจทำให้บุคลากรสูงวัยรับรู้ได้ถึงอายุจริงตามปฏิทินของตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างอายุได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้อายุทางอัตวิสัยเข้ามาเป็นกลไกในการป้องกันตัวเองจากอคติการเหมารวมทางอายุ ทำให้บุคลากรอาวุโสปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมตามสภาพความจริงที่เผชิญตามเหตุการณ์เชิงบวกในงาน อีกประการหนึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อมูล (ตารางที่ 3) พบว่า อายุจริงตามปีปฏิทินที่ปรากฏมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $b .18$ ,  $p < .01$ ) กล่าวคือเมื่อบุคลากรอาวุโสมีอายุเพิ่มขึ้นยิ่งเกิดความผูกพันในงานมากขึ้น

ดังนั้นอายุทางอัตวิสัยในการศึกษาครั้งนี้ไม่สามารถถ่ายทอดอิทธิพลส่งผ่านไปยังความผูกพันในงานได้เพราะบุคลากรอาวุโสเลือกใช้ทรัพยากรในงานด้านอื่น ๆ ที่มีอยู่และสามารถเข้าถึงได้ทันทีเพื่อรับมือกับข้อเรียกร้องในงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่จำเป็นต้องใช้อายุทางอัตวิสัยมารับมือกับข้อเรียกร้องในงานด้านสติปัญญา (cognitive demands) กล่าวคือบุคลากรอาวุโสเลือกใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ เพื่อมาทดแทนอายุทางอัตวิสัยเพื่อรับมือกับข้อเรียกร้องในงานดังกล่าว



## การนำไปใช้ในองค์กร

ผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของความสนุกในสถานที่ทำงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรในงานที่รวมคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในงานทางบวกที่ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากทั้งฝ่ายองค์กร ผู้บริหารและจากฝ่ายบุคลากรเองเพื่อการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร เนื่องจากความสนุกในสถานที่ทำงานสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการขึ้นได้ในองค์กรและยังส่งผลในเชิงบวกกับความผูกพันในงานในกลุ่มบุคลากรอาวุโส

ความสนุกในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ กิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ผู้จัดการสนับสนุนความสนุกในสถานที่ทำงาน และการเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน หากองค์กรนำแนวทางการสร้างความสนุกในสถานที่ทำงานไปปฏิบัติ องค์กรควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่บุคลากรอาวุโสจะได้รับ รวมถึงคำนึงถึงความถี่ของกิจกรรมที่จัดขึ้นและกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมต่าง ๆ ให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงประโยชน์ของการสร้างบรรยากาศในงานรูปแบบนี้และป้องกันการต่อต้าน (resistance) ที่อาจเกิดขึ้น เพราะบุคลากรอาจไม่เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมหรืออาจเกิดการต่อต้านได้ ถ้าหากกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นกระทบเวลาการทำงาน หรือแม้กระทั่งกระทบเวลาส่วนตัวของบุคลากร และเมื่อองค์กรจัดกิจกรรมขึ้นแล้วองค์กรควรมีหลักเกณฑ์ที่สามารถวัดประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดผลดีกับทุกฝ่ายในองค์กร

อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการถึงแม้จะเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบที่ไม่ต้องกำหนดโครงสร้างที่เป็นทางการแต่สิ่งที่สำคัญที่ควรคำนึงคือองค์ประกอบทั้งสามด้านของการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคลากรอาวุโสรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการก็มีสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ องค์กรและผู้จัดการก็จำเป็นต้องใส่ใจและสังเกตบุคลากรของตนเองเพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันเพราะสุดท้ายแล้วสิ่งที่ผู้เรียนได้ คือ ความรู้ที่นำกลับมาใช้ในงานได้จริง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้สอนงานกันเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจในงาน การนำวิธีการลองถูกลองผิดมาใช้หรือแม้แต่การสะท้อนคิด เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากแหล่งบุคคลในงาน ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน พี่เลี้ยงในงานหรือเพื่อนร่วมงานก็ย่อมช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร เกิดความสามัคคีและเพิ่มความรับผิดชอบในงานของตนได้อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัฒนธรรมการทำงานในเอเชียที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล การรักษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เน้นความปรองดองกันและความสัมพันธ์ที่ดีในทีมผ่านความสนุกในที่ทำงานและการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการกุญแจสำคัญให้เกิดความผูกพันในงาน (Lee et al., 2022) ถือเป็น การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานในเชิงบวกอันที่จะต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายองค์กร ผู้จัดการซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของฝ่ายบริหาร ต้องทำความเข้าใจและกำหนดขอบเขตของความสนุกอย่างเหมาะสมเพราะผู้จัดการเป็นคนกลางในการถ่ายทอดคำสั่งหรือนโยบายตลอดจนแผนการดำเนินงานขององค์กร การนำแนวทางเกี่ยวกับความสนุกในสถานที่ทำงานมาใช้กับองค์กรก็ควรต้องพิจารณาและอนุญาตให้อยู่ในความเหมาะสมถ้าหากบุคลากรมีความสุขที่เกินขอบเขต โดยนำมาซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกในทางลบ เช่น การจับกลุ่มนินทาเพื่อนร่วมงาน การสร้างความขัดแย้ง หรือมีความตลกขบขันที่เกินขอบเขตก็ย่อมจะส่งผลในทางลบกับองค์กร (Plester & Hutchison, 2016)

หากองค์กรริเริ่มนำแนวทางการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวโดยไม่แบ่งแยกทางอายุ (AIHRP) มาใช้ในองค์กรก็ย่อมเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์และเห็นผลลัพธ์ทางบวกได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการให้บุคลากรประเมินตนเองให้อ่อนกว่าวัยเพื่อให้เข้ากับคนส่วนใหญ่ในองค์กรหรือพยายามตีตัวเองออกห่างจากการถูกเหมารวมอายุทางด้านลบ กล่าวคือ องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกช่วงวัย ดังเช่น บุคลากรอาวุโสได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานถือเป็นการอยู่ในสภาพแวดล้อมและการทำงานที่มีความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันย่อมส่งผลโดยตรงกับสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรเป็นผลลัพธ์อย่างแท้จริง นอกจากนี้ การยอมรับในทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Truxillo et al., 2015) ในตัวบุคลากรอาวุโสด้วยการสูงวัยอย่างมีคุณค่าและประสบความสำเร็จเป็นแนวทางปฏิบัติที่จะรักษาบุคลากรอาวุโสให้มีแรงจูงใจปฏิบัติงานต่อไปกับองค์กร

### ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (cross – sectional study) ซึ่งเป็นการศึกษาลักษณะและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรผล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นข้อจำกัดของงานวิจัยนี้ เนื่องจากตัวแปรความผูกพันในงานและตัวแปรอายุทางอัตวิสัย ถือเป็นตัวแปรที่มีคุณลักษณะเป็นภาวะ (state) เช่น ระดับของความผูกพันในงานที่กลุ่มตัวอย่างรายงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละวันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในวันนั้น ตัวอย่างเช่น หากผู้เข้าร่วมวิจัยเจอสถานการณ์ในทางบวกตลอดวันอาจส่งผลให้อารมณ์ในขณะนั้นดีตามไปด้วยส่งผลให้ผู้เข้าร่วมวิจัยให้ค่าคะแนนระดับความผูกพันในงานสูงตามภาวะของอารมณ์ในขณะที่ตอบแบบสอบถามการวิจัย

ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรเจอสถานการณ์ในทางลบย่อมส่งผลให้มีอารมณ์ในทางลบ ผู้ร่วมวิจัยอาจให้คะแนนต่ำในขณะที่ตอบแบบสอบถามการวิจัย เช่นเดียวกับตัวแปรอายุทางอัตวิสัย ถ้าหากอยู่ในเหตุการณ์ในทางบวกผู้เข้าร่วมวิจัยอาจประเมินตัวเองอ่อนกว่าวัย แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากอยู่ในสถานการณ์ในทางลบผู้เข้าร่วมวิจัยอาจประเมินตัวเองแก่กว่าวัย ดังนั้น การวิจัยในครั้งถัดไปควรคำนึงถึงการกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาเชิงสาเหตุและผลกระทบ (cause and effect) และเก็บข้อมูลด้วยวิธีแบบจดบันทึกข้อมูลรายวัน (daily diary) เป็นการเก็บข้อมูลรายวันแบบระยะยาว (longitudinal study) เพื่อเป็นการเพิ่มระยะเวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

อีกทั้ง มาตรวัดอายุทางอัตวิสัยเป็นการวัดอายุทางอัตวิสัยเพียงหนึ่งมิติเท่านั้น คือการใช้มิติทางด้านความรู้สึกเพียงอย่างเดียว ข้อคำถามอาจมีลักษณะใกล้เคียงกันจนผู้ร่วมวิจัยคิดว่าเป็นคำถามข้อเดียวกัน ในการวิจัยครั้งต่อไป นักวิจัยควรศึกษาและเลือกใช้มาตรวัดจากนักวิชาการที่กำลังพัฒนามาตรวัดอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับตัวแปรอายุทางอัตวิสัยหรืออาจให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกตัวเลขอายุทางอัตวิสัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินจากการรับรู้ด้วยประสบการณ์ของตนเองเพื่อความชัดเจนในการวิเคราะห์ผลและอภิปรายผลต่อไป

การกำหนดช่วงอายุของผู้เข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้กำหนดระหว่าง 40 ถึง 65 ปี โดยส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุที่ค่อนข้างกว้างและมีอายุเฉลี่ย 46.15 ปี เป็นช่วงผู้ใหญ่วัยกลางคนจึงไม่มีการรับรู้และประเมินตนเองว่าอ่อนหรือแก่กว่าวัยโดยส่วนใหญ่ยังประเมินตนเองเท่ากับอายุจริง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำกำหนดช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเฉพาะเจาะจงและเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความชัดเจน เช่น กลุ่มบุคลากรอาวุโสที่ใกล้วัยเกษียณ หรือการระบุอายุระหว่าง 55 ถึง 65 ปี เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้ทำการเก็บข้อมูลการรับรู้เวลาที่เหลืออยู่ในองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการรับรู้เวลาที่เหลืออยู่ในองค์การเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโสที่เชื่อมโยงไปยังแรงจูงใจในการทำงานในองค์การ (Zacher & Rudolph, 2023) เนื่องจากบุคลากรอาวุโสหลายคนรับรู้ว่าเหลือเวลาที่เหลืออยู่ในองค์การมีอีกไม่มากนักที่จำเป็นต้องเกษียณหรือต้องจากองค์การไปด้วยเหตุผลส่วนตัวของบุคลากรหรือเหตุผลจากองค์การ เช่น จากการปลดบุคลากร หรือการปิดกิจการ เป็นต้น ซึ่งอาจจะส่งผลกับระดับความผูกพันในงาน

สุดท้าย การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานกับบริษัทเอกชนในประเทศไทยเท่านั้น งานวิจัยในอนาคตจึงสามารถขยายผลโดยการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างอื่นนอกเหนือจากนี้ เช่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจหรืออาจเจาะจงไปที่กลุ่มตัวอย่างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือพนักงานบริการ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะใกล้เคียงกันและอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยและนำไปประยุกต์ใช้ได้ตรงกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง การเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแบบรายงานตนเอง กล่าวคือ ข้อคำถามในแบบสอบถามของงานวิจัยจะถามเกี่ยวกับตัวผู้ร่วมวิจัยเองและมีตัวเลือกให้เลือกตอบข้อมูลที่ได้จึงเป็นเพียงความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยเท่านั้น ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตจึงอาจใช้วิธีเก็บข้อมูลร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัย



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโส

#### สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1. ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน
- สมมติฐานที่ 2. การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน
- สมมติฐานที่ 3. อายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาที่จุดเวลาใดเวลาหนึ่งหรือแบบตัดขวาง โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยแบบสอบถามออนไลน์จัดทำขึ้นบน Platform Qualtrics โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนในประเทศไทย โดยไม่จำกัดอุตสาหกรรม จำนวน 208 คน ผู้วิจัยได้ทำการกระจายแบบสอบถามผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น กลุ่ม Line และ Facebook ของสถานประกอบการ และกลุ่มสหภาพแรงงานขององค์กร ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก สำหรับการวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ชุดคำสั่ง PROCESS (model 4) เพื่อหาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรส่งผ่าน อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมของโมเดลความสัมพันธ์แบบขนาน

## ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านทั้ง 2 ตัวแปรพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .64, SE = .09, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.464, .815],  $p < .01$ )

สมมติฐานที่ 2 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ( $\beta = .10, SE = .04, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.029, .196])

สมมติฐานที่ 3 อายุทางอัตวิสัยไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ( $\beta = .00, SE = .01, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [-.047, .022])

จากข้อค้นพบสรุปได้ว่า องค์กรควรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับความสนุกในสถานที่ทำงานโดยส่งเสริมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการสำหรับกลุ่มบุคลากรอาวุโสในองค์กรเพราะนอกจากจะเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกแล้วยังเพิ่มระดับความผูกพันในงานในกลุ่มบุคลากรอาวุโสและเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปปรับสภาพแวดล้อมในงานและกิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการให้แก่บุคลากรอาวุโส

## บรรณานุกรม

- Abadi, A., H., C., A., R., Banjo, H., & Pishdar, M. (2023). Informal learning and career identity formation: the mediating role of work engagement. *Personnel Review*, 52(1), 363–381. <https://doi.org/https://doi-org.chula.idm.oclc.org/10.1108/PR-02-2021-0121>
- Astrid, d. W., Leijten, F. R., Hoekstra, T., Geuske, G. A., Burdorf, A., J, A., & Beek, v. d. (2017). Mental retirement?” Trajectories of work engagement preceding retirement among older workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(1), 34–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.5271/sjweh.3604>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2010.546711>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., Scharp, Y. S., Breevaart, K., & de Vries, J. D. (2020). Playful Work Design: Introduction of a New Concept. *Span J Psychol*, 23, e19. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.20>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). *Psychological perspectives on successful aging: The*

*model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Eds.). Cambridge University Press.*

<https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9780511665684.003>

Barak, B. (2009). Age identity: A cross-cultural global approach. *International Journal of Behavioral Development*, 33(1), 2-11.

<https://doi.org/10.1177/0165025408099485>

Barefield, T., & Nicolaidis, A. (2022). A Cultural-Historical Analysis of Marsick and Watkins' Informal and Incidental Learning Model. *Adult Education Quarterly*, 73(2), 150-168. <https://doi.org/10.1177/07417136221125462>

Bolton, S. C., & Houlihan, M. (2009). Are we having fun yet? A consideration of workplace fun and engagement. *Employee Relations*, 31(6), 556-568.

<https://doi.org/10.1108/01425450910991721>

Burmeister, A., Wang, M., & Hirschi, A. (2020). Understanding the motivational benefits of knowledge transfer for older and younger workers in age-diverse **coworker** dyads: An actor-partner interdependence model. *J Appl Psychol*, 105(7), 748-759. <https://doi.org/10.1037/apl0000466>

Carstensen, L. L. (2006). The Influence of a Sense of Time on Human Development. *Science*, 312(5782), 1913-1915.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1126/science.1127488>

Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously. A theory of socioemotional selectivity. *The American psychologist*, 54(3), 165-181.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1037//0003-066x.54.3.165>

Chan, R. C. H., & Mak, W. W. S. (2016). Common sense model of mental illness: Understanding the impact of cognitive and emotional representations of mental illness on recovery through the mediation of self-stigma. *Psychiatry Research*, 246, 16-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychres.2016.09.013>

Cohen, J. (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science*,

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *The Journal of applied psychology*, 85(5), 678-707.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.678>



- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology, 78*(1), 98-104.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Costa, R., Dunsford, M., Skagerberg, E., Victoria Holt, Carmichael, P., & Colizzi, M. (2015). Psychological Support, Puberty Suppression, and Psychosocial Functioning in Adolescents with Gender Dysphoria. *The Journal of Sexual Medicine, 12*(11), 2206–2214. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jsm.13034>
- Cristobal, E., Flavián, C., & Guinaliu, M. (2007). Perceived e-service quality (PeSQ) : Measurement validation and effects on consumer satisfaction and web site loyalty. *Managing service quality, 17*(3), 317 - 340.  
<https://doi.org/10.1108/09604520710744326>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384–412. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fluegge, W. R. E. (2014). Play hard, work hard. *Management Research Review, 37*(8), 682-705. <https://doi.org/10.1108/mrr-11-2012-0252>
- Ford, R. C., McLaughlin, F. S., & Newstrom, J. W. (2003). Questions and Answers about Fun at Work. *Human Resource Planning, 26*(4), 18–33.
- Freund, A. M., & Smith, J. (1999). Content and function of the self-definition in old and very old age. *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences, 54*, 55-67.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update*. (10th edition ed.). Pearson.
- Goecke, T., & Kunze, F. (2020). “How old do you feel today at work?” Work-related drivers of subjective age in the workplace. *European Journal of Work and*

*Organizational Psychology*, 29(3), 462-476.

<https://doi.org/10.1080/1359432x.2020.1724098>

Gorman, H. (2000). Winning Hearts and Minds? Emotional Labour and Learning for Care Management Work. *Journal of Social Work Practice*, 14, 149-158.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/02650530020020546>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Pearson Prentice Hall.

Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : a regression-based approach / Andrew F. Hayes.

Jeong, S., Han, S. J., Lee, J., Sunalai, S., & Yoon, S. W. (2018). Integrative Literature Review on Informal Learning: Antecedents, Conceptualizations, and Future Directions. *Human Resource Development Review*, 17(2), 128-152.

<https://doi.org/10.1177/1534484318772242>

Kahn, W. A. (1990). PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. *Academy of Management Journal*, 33 No. 4, 692-724.

Kastenbaum, R., Derbin, V., Sabatini, P., & Artt, S. (1972). "The ages of me". Toward personal and interpersonal definitions of functional aging. *Internal Journal of Aging and Human Development*, 3, 197-211.

Kooij, D., Peeters, M., de Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394. <https://doi.org/10.1108/02683940810869015>

Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dikkers, J. S. E., & De Lange, A. H. (2010). The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1111-1136. <https://doi.org/10.1002/job.666>

Kooij, D. T. A. M., van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L., & Denissen, J. J. A. (2017). Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age. *The Journal of applied psychology*, 102(6), 971-981. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0000194>

- Kortsch, T., Schulte, E.-M., & Kauffeld, S. (2019). Learning @ work: informal learning strategies of German craft workers. *European Journal of Training and Development*, 43(5/6), 418-434. <https://doi.org/10.1108/ejtd-06-2018-0052>
- Kuba, K., & Scheibe, S. (2017). Let it be and keep on going! Acceptance and daily occupational well-being in relation to negative work events. *J Occup Health Psychol*, 22(1), 59-70. <https://doi.org/10.1037/a0040149>
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2021). It matters how old we feel in organizations: Testing a multilevel model of organizational subjective-age diversity on employee outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 448-463. <https://doi.org/10.1002/job.2505>
- Kunze, F., Raes, A. M., & Bruch, H. (2015). It matters how old you feel: Antecedents and performance consequences of average relative subjective age in organizations. *J Appl Psychol*, 100(5), 1511-1526. <https://doi.org/10.1037/a0038909>
- Lee, A. Y.-P., Chang, P.-C., & Chang, H.-Y. (2022). How workplace fun promotes informal learning among team members: a cross-level study of the relationship between workplace fun, team climate, workplace friendship, and informal learning. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 870-889. <https://doi.org/10.1108/er-06-2021-0251>
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2019). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress*, 34(3), 259-278. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>
- Li, Y., Liu, M., Miyawaki, C. E., Sun, X., Hou, T., Tang, S., & Szanton, S. L. (2021). Bidirectional relationship between subjective age and frailty: a prospective cohort study. *BMC Geriatr*, 21(1), 395. <https://doi.org/10.1186/s12877-021-02344-1>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *J. Organiz. Behav*, 29, 219-238. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.507>
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's

learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire.

*Advances in developing human resources*, 5(2), 132-151.

<https://doi.org/10.1177/1523422303251341>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It.

McCarthy, N. D., Gillespie, I. A., Mook, P., A., G. K., & O'Brien, S. J. (2014). McCarthy et al. respond to "evaluating case-chaos for outbreaks investigations". *American journal of epidemiology*, 180(4), 412–413.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1093/aje/kwu120>

McDowell, T. (2004). *Fun at work: Scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes*. Alliant International University, San Diego.

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload*. In P. J. D.

Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology*. Taylor & Francis.

Michel, J. S., Shifrin, N. V., Postier, L. E., Rotch, M. A., & McGoey, K. M. (2022). A meta-analytic validation study of the Shirom-Melamed burnout measure: Examining variable relationships from a job demands-resources perspective. *J Occup Health Psychol*, 27(6), 566-584.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000334>

Montepare, J. M., & Barrett, A. E. (2015). "It's About Time": Applying Life Span and Life Course Perspectives to the Study of Subjective Age. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 35, 55-77.

Nagy, N., Johnston, C. S., & Hirschi, A. (2019). Do we act as old as we feel? An examination of subjective age and job crafting behaviour of late career employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 373-383. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2019.1584183>

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821-858.

<https://doi.org/10.1111/peps.12003>

Noe, R. A., Tews, M. J., & Marand, A. D. (2013). Individual differences and informal learning in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 327-335.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.009>

- Plester, B., & Hutchison, A. (2016). Fun times: the relationship between fun and workplace engagement. *Employee Relations*, 38(3), 332-350. <https://doi.org/10.1108/er-03-2014-0027>
- R. Fluegge-Woolf, E. (2014). Play hard, work hard. *Management Research Review*, 37(8), 682-705. <https://doi.org/10.1108/mrr-11-2012-0252>
- Rai, A., & Chawla, G. (2021). Exploring the interrelationship among job resources, job demands, work and organizational engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(5), 1916-1934. <https://doi.org/10.1108/ijppm-05-2020-0246>
- Rastogi, M., & Karatepe, O. M. (2021). Informal learning, work engagement and their effects on work-family enrichment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7), 2820-2840. <https://doi.org/10.1108/ijppm-03-2020-0087>
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2017). Age and health jointly moderate the influence of flexible work arrangements on work engagement: Evidence from two empirical studies. *J Occup Health Psychol*, 22(1), 40-58. <https://doi.org/10.1037/a0040147>
- Scharp, Y. S., Bakker, A. B., & Breevaart, K. (2022). Playful work design and employee work engagement: A self-determination perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 134. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103693>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- 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, 3, 71-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schwall, A. R. (2012). *Defining age, and using age-relevant constructs*. In J. W. Hedge &

W. C. Borman (Eds.). Oxford University Press.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0080>

Tetteh, S., Dei Mensah, R., Opata, C. N., & Mensah, C. N. (2021). Service employees' workplace fun and turnover intention: the influence of psychological capital and work engagement. *Management Research Review*, 45(3), 363-380.

<https://doi.org/10.1108/mrr-12-2020-0768>

Teuscher, U. (2009). Subjective age bias: A motivational and information processing approach. *International Journal of Behavioral Development*, 33(1), 22-31.

<https://doi.org/10.1177/0165025408099487>

Tews, M. J., Michel, J. W., & Allen, D. G. (2014). Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context.

*Human Relations*, 67(8), 923-946. <https://doi.org/10.1177/0018726713508143>

Tews, M. J., Michel, J. W., & Noe, R. A. (2017). Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 46-55.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.006>

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*,

92, 44-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the Aging Workforce: A Review and Recommendations for Workplace Intervention Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 351-

381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435>

Tsaur, S.-H., Hsu, F.-S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140.

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.016>

Tyupa, S. (2011). A theoretical framework for back-translation as a quality assessment tool. *New Voices in Translation Studies*, 7(1), 35-46.

Uhunoma, O., Lim, D. H., & Kim, W. (2020). The mediating role of informal learning on work engagement: older workers in the US public sector. *European Journal of Training and Development*, 45(2/3), 200-217.

<https://doi.org/10.1108/ejtd-04-2020-0062>



- Watkins E Karen, & Marsick J Victoria. (1990). *Theory of Informal and Incidental Learning*.
- Watkins, K. E., Marsick, V. J., Wofford, M. G., & Ellinger, A. D. (2018). The Evolving Marsick and Watkins (1990) Theory of Informal and Incidental Learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2018(159), 21-36.  
<https://doi.org/10.1002/ace.20285>
- Weiss, M., Weiss, D., & Zacher, H. (2022). All set in stone? How essentialist beliefs about aging affect older workers' motivation to continue working beyond retirement age. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1446-1461.  
<https://doi.org/10.1002/job.2647>
- Ye, Z., & Post, T. (2020). What age do you feel? – Subjective age identity and economic behaviors. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 173, 322-341.  
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.08.004>
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2023). The Construction of the “Older Worker”. *Merits*, 3(1), 115-130. <https://doi.org/10.3390/merits3010007>
- Zhang, Y., & Tang, W. (2022). Workplace fun and work engagement: Workplace guanxi as a mediator. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 50(11), 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.11996>
- ชูเกียรติ ลีสวรรณ์. (2562). Informal Learning ถูกมองข้ามเรื่องเสียโอกาสในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของไทย. <https://echonewsthailand.com/th/news/76508-op008>
- ปัทมา นามทอง. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ของความซับซ้อนของงาน การมีอำนาจตัดสินใจในงาน การจัดการทรัพยากรเพื่อปรับตัวกับอายุที่เพิ่มขึ้นและความผูกพันในงานของผู้ใหญ่วัยกลางคน โดยมีการรับรู้โอกาสในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/33417>
- มนตรี พิริยะกุล. (2558). ตัวแปรกำกับและตัวแปรคั่นกลางในตัวแบบสมการโครงสร้าง. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*, 11(3), 88-96.  
[http://www.research.ru.ac.th/images/ArticleMr/1501824304\\_Article.pdf](http://www.research.ru.ac.th/images/ArticleMr/1501824304_Article.pdf)
- ศรีรินทร์ เกรย์, อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, & เรวดี สุวรรณพเก้า. (2556). มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ : มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ.สถาบันวิจัยประชากรและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สถิติแรงงาน

<http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>





## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถามการวิจัย

เอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และหนังสือแสดงยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

- ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงาน โดยมีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรอาวุโส
- ชื่อผู้วิจัย นาย มนัส อุ่นใจ นิสิตปริญญาโท แขนงวิชาจิตวิทยาทรัพยากรมนุษย์และการทำงาน คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถานที่ติดต่อผู้วิจัย คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรราช ชั้น 7 ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร.0-228-1316
- โทรศัพท์มือถือ 081-9243-645 E-mail : [6470036238@student.chula.ac.th](mailto:6470036238@student.chula.ac.th)

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยมีความยินดีขอเชิญท่านเข้าร่วมการวิจัย โดยก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพราะเหตุใดและเกี่ยวข้องกับอย่างไรกับตัวท่าน กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนได้ตลอดเวลาจากผู้วิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานในกลุ่มบุคลากรอาวุโส

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัย ด้วยการตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจเนื่องจากท่านเป็นหนึ่งในพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทเอกชนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย จำนวน 150 คน โดยมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) อายุระหว่าง 40 ถึง 65 ปี
- (2) เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ, หัวหน้างาน หรือผู้จัดการระดับต้น
- (3) เป็นพนักงานประจำปฏิบัติงานเต็มเวลากับบริษัทเอกชนในประเทศไทย โดยไม่จำกัดอุตสาหกรรม

เมื่อมีผู้เข้าร่วมวิจัยครบ 150 คน ผู้วิจัยจะปิดระบบรับแบบสอบถามนี้ทันทีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับบุคคลที่นำเข้าแหล่งข้อมูล ซึ่งได้แก่ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชน กลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงานของบริษัทต่าง ๆ และรวมไปถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ผู้วิจัยรู้จักเพื่อขอความร่วมมือในการช่วยประชาสัมพันธ์พร้อมทั้งประสานงานเบื้องต้นเพื่ออธิบายโครงการวิจัยและสอบถามความสะดวกในการติดต่อเพื่อขอเข้าถึงข้อมูลวิจัย นอกจากนี้การเข้าถึงแหล่งข้อมูลเพื่อเข้าร่วมวิจัยผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถติดตามได้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ และจุดที่วางแผ่นประชาสัมพันธ์โครงการของหน่วยงานของท่าน รวมถึงทางผู้วิจัยได้มีการขอให้ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และกลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงานช่วยประชาสัมพันธ์โดยแชร์แผ่นประชาสัมพันธ์ผ่านทาง LINE, FACEBOOK และ Email เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล เมื่อท่านแสดงความสนใจเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะได้อธิบายข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตลอดจนตอบข้อสงสัยต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเป็นอย่างดี และหากท่านแสดงความจำนงเข้าร่วมการวิจัยท่านจะได้รับแบบสอบถามออนไลน์ผ่านเว็บไซต์

<https://chulapsychology.qualtrics.com> โดยการสแกน QR Code หรือการกดลิงค์ ที่แสดงอยู่บนใบประชาสัมพันธ์ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ (1) คำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ (ถ้าตอบไม่ใช่ ในข้อใดข้อหนึ่ง จะคัดออกจากกรวิจัย) (2) คำถามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ (3) มาตรการวัดความสนุกในสถานที่ทำงาน จำนวน 14 ข้อ (4) มาตรการวัดความผูกพันในงาน จำนวน 9 ข้อ (5) มาตรการวัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการจำนวน 9 ข้อ และ (6) มาตรการวัดอายุทางอัตวิสัย จำนวน 4 ข้อ รวมคำถามทั้งหมด 47 ข้อ โดยท่านสามารถตอบแบบสอบถามได้เพียง 1 ครั้ง โดยใช้เวลาประมาณ 10-15 นาที สำหรับข้อมูลของท่านจะถูกจัดเก็บรักษาไว้เป็นความลับและการเข้าใช้งานต้องมีการเข้ารหัส ซึ่งมีเพียงผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาเท่านั้นที่รู้เพื่อการเข้าถึงข้อมูล การนำเสนอจะเป็นลักษณะภาพรวม ไม่มีการระบุถึงตัวตน ข้อมูลของท่านจะถูกทำลายจากระบบออนไลน์ภายในระยะเวลา 1 ปี เมื่อโครงการวิจัยสิ้นสุดลง

การเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ ไม่มีค่าชดเชยการเสียเวลาให้ โดยผู้วิจัยคาดว่าประโยชน์จะเกิดขึ้นจากงานวิจัยนี้ได้แก่ เพื่อทราบถึงอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรสื่อการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และอายุทางอัตวิสัยที่ส่งผลต่อความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโส อีกทั้งผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรเพื่อนำไปออกแบบสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานทุกช่วงวัยและสุดท้ายผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรเพื่อนำไปพัฒนาและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการให้เหมาะสมกับบุคลากรอาวุโส

การเข้าร่วมโครงการวิจัยของท่านในครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ และท่านสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วม หรือถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องให้เหตุผล รวมถึงจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน โดยไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลในการทำวิจัยต่อองค์กรที่ท่านเกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ใช้วิธีให้ความยินยอมโดยการร่วมมือ (consent by action) ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถแสดงความยินยอมเข้าร่วมโดยการตอบแบบสอบถาม ไม่จำเป็นต้องลงลายมือชื่อ ความเสี่ยงของการเข้าร่วมการวิจัยนี้อยู่ในระดับต่ำไม่เกินไปกว่าระดับที่ท่านสามารถพบเจอในชีวิตประจำวัน ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับอาจไม่ได้ส่งผลต่อท่านหรือบริษัทโดยตรง แต่ข้อมูลจากผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการและเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาสุขภาพในการทำงานที่จะเผยแพร่ทางวิชาการและผ่านบทความต่อไป

หากมีข้อสงสัยสอบถามเพิ่มเติม สามารถติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลาและหากผู้วิจัยมีข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการวิจัย ผู้วิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบทันที

หากได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2218-3202, 0-2218-3049 E-mail: [eccu@chula.ac.th](mailto:eccu@chula.ac.th)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความตรงกับตัวท่าน และ/หรือ เติม  
ข้อมูลลงในช่องว่างที่กำหนด

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามสำหรับคัดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมการวิจัย

1. ปัจจุบันท่านทำงานเป็นพนักงานประจำในบริษัทเอกชนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ใช่ หรือ ไม่

ใช่  ไม่ใช่

2. ปัจจุบันตำแหน่งงานของท่านอยู่ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการถึงผู้จัดการระดับต้น ใช่  
หรือไม่

ใช่  ไม่ใช่

3. ปัจจุบันท่านมีอายุ ระหว่าง 40-65 ปี ใช่ หรือ ไม่

ใช่  ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย  หญิง  ไม่ต้องการระบุ

2. อายุ \_\_\_\_\_ ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด  สมรสแล้ว

หม้าย/หย่า  อื่นๆ (โปรดระบุ) \_\_\_\_\_

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย  มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

อนุปริญญา หรือ ปวส.  ปริญญาตรี

ปริญญาโท  ปริญญาเอก

อื่นๆ (โปรดระบุ) \_\_\_\_\_

5. ตำแหน่งงานของท่าน

พนักงานระดับปฏิบัติการ  หัวหน้างาน

ผู้จัดการระดับต้น  อื่นๆ (โปรดระบุ) \_\_\_\_\_

6. บริษัทดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับ

การท่องเที่ยวและสันทนาการ  การแพทย์

การบริการเฉพาะทาง  การขนส่งและโลจิสติกส์

ทรัพยากรและพลังงาน  เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ธุรกิจการเกษตร  การเงินการธนาคาร

อุตสาหกรรมการผลิต  สินค้าอุปโภคและบริโภค

สื่อและสิ่งพิมพ์  อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

อาหารและเครื่องดื่ม  อื่นๆ (โปรดระบุ) \_\_\_\_\_

7. ระยะเวลาที่ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้ \_\_\_\_\_ ปี \_\_\_\_\_ เดือน

8. ปัจจุบันนี้สุขภาพของท่านเป็นอย่างไร

ไม่ดีเลย  ค่อนข้างไม่ดี  ดีพอสมควร

ดีมาก  ดีเยี่ยม

### ส่วนที่ 3 ความสนุกในสถานที่ทำงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของท่านต่อสถานที่ทำงานปัจจุบัน โปรด  
เลือกคำตอบที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละระดับความคิดเห็นมีความหมายดังนี้

- |   |         |                     |
|---|---------|---------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เคยเลย           |
| 2 | หมายถึง | แทบจะไม่เคยเลย      |
| 3 | หมายถึง | เคยและไม่เคยพอๆ กัน |
| 4 | หมายถึง | เคยอยู่บ่อยครั้ง    |
| 5 | หมายถึง | เคยเป็นประจำ        |

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. องค์กรของฉันทันทีมีการเฉลิมฉลองความสำเร็จในงานต่อสาธารณชน					
2. ....					
3. ....					
4. ....					
5. .... จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย					
6. .... CHULALONGKORN UNIVERSITY					
7. ....					
8. ....					
9. ....					
10. ....					
11. ....					
12. ....					
13. ....					
14. ....					

#### ส่วนที่ 4 ความผูกพันในงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของท่านต่องานปัจจุบัน โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละระดับความคิดเห็นมีความหมายดังนี้

- |   |         |                 |
|---|---------|-----------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เคยเลย       |
| 2 | หมายถึง | แทบจะไม่เคยเลย  |
| 3 | หมายถึง | นาน ๆ ครั้ง     |
| 4 | หมายถึง | เคยเป็นบางครั้ง |
| 5 | หมายถึง | อยู่บ่อยครั้ง   |
| 6 | หมายถึง | บ่อยมาก         |
| 7 | หมายถึง | เคยเป็นประจำ    |

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น						
	1	2	3	4	5	6	7
1. ขณะที่คุณทำงาน คุณรู้สึกแข็งแรงและกระฉับกระเฉง							
2. ....							
3. ....							
4. ....							
5. ....							
6. ....							
7. ....							
8. ....							
9. ....							

ส่วนที่ 5 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของท่านต่อสถานที่ทำงานปัจจุบัน โปรด  
เลือกคำตอบที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละระดับความคิดเห็นมีความหมายดังนี้

- |   |         |                     |
|---|---------|---------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เคยเลย           |
| 2 | หมายถึง | แทบจะไม่เคยเลย      |
| 3 | หมายถึง | เคยและไม่เคยพอๆ กัน |
| 4 | หมายถึง | เคยอยู่บ่อยครั้ง    |
| 5 | หมายถึง | เคยเป็นประจำ        |

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ฉันสะท้อนคิดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน					
2. ....					
3. ....					
4. ....					
5. ....					
6. ....					
7. ....					
8. ....					
9. ....					



## ส่วนที่ 6 อายุทางอัตวิสัย

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกต่อการรับรู้อายุของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับอายุจริงตามปีปฏิทินของท่าน โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละระดับความคิดเห็นมีความหมายดังนี้

- |   |         |                                  |
|---|---------|----------------------------------|
| 1 | หมายถึง | อ่อนกว่าวัยอย่างมาก              |
| 2 | หมายถึง | ค่อนข้างอ่อนกว่าวัย              |
| 3 | หมายถึง | เท่ากับอายุจริงตามปีปฏิทินของฉัน |
| 4 | หมายถึง | ค่อนข้างแก่กว่าวัย               |
| 5 | หมายถึง | แก่กว่าอย่างมาก                  |

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ฉันรู้สึกราวกับว่าฉันมีอายุ.....					
2. ....					
3. ....					
4. ....					

\*\*\*\*\*

## ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อ  
คำถามอื่นในมาตรวัด (corrected item-total correlation [CITC])

มาตรวัดความสนุกในสถานที่ทำงาน

ข้อคำถาม	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation [CITC]	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	ผลการวิเคราะห์
WPF 1	79.150	.576	.516	.882	ผ่าน
WPF 2	79.831	.619	.475	.880	ผ่าน
WPF 3	83.412	.432	.303	.889	ผ่าน
WPF 4	80.038	.616	.579	.880	ผ่าน
WPF 5	81.242	.516	.503	.885	ผ่าน
WPF 6	85.682	.471	.361	.886	ผ่าน
WPF 7	88.699	.257	.298	.894	ไม่ผ่าน
WPF 8	82.498	.497	.407	.886	ผ่าน
WPF 9	83.052	.581	.423	.882	ผ่าน
WPF 10	80.304	.677	.658	.878	ผ่าน
WPF 11	78.308	.728	.684	.875	ผ่าน
WPF 12	79.549	.675	.632	.877	ผ่าน
WPF 13	79.048	.724	.682	.875	ผ่าน
WPF 14	81.195	.599	.471	.881	ผ่าน
WPF		Cronbach's Alpha	.89		

หมายเหตุ: WPF หมายถึง มาตรวัดความสนุกในสถานที่ทำงาน

มาตรวัดความผูกพันในงาน

ข้อคำถาม	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation [CITC]	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	ผลการวิเคราะห์
WE1	63.268	.641	.461	.883	ผ่าน
WE2	61.475	.752	.613	.875	ผ่าน
WE3	59.462	.700	.590	.878	ผ่าน
WE4	61.458	.721	.573	.877	ผ่าน
WE5	59.531	.655	.475	.882	ผ่าน
WE6	61.060	.688	.515	.879	ผ่าน
WE7	59.619	.750	.614	.873	ผ่าน
WE8	60.589	.699	.548	.878	ผ่าน
WE9	67.105	.331	.153	.908	ผ่าน
ค่าความเที่ยง WE	Cronbach's Alpha .89				

หมายเหตุ: WE หมายถึง มาตรวัดผูกพันในงาน

มาตรวัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ

ข้อคำถาม	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation [CITC]	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	ผลการวิเคราะห์
IFL1	18.491	.402	.293	.703	ผ่าน
IFL2	18.539	.374	.316	.707	ผ่าน
IFL3	18.807	.289	.151	.719	ไม่ผ่าน
IFL4	16.817	.529	.440	.679	ผ่าน
IFL5	17.055	.459	.509	.691	ผ่าน
IFL6	17.841	.385	.455	.704	ผ่าน
IFL7	16.013	.474	.438	.688	ผ่าน
IFL8	17.912	.344	.179	.712	ผ่าน
IFL9	16.923	.373	.417	.709	ผ่าน
IFL	Cronbach's Alpha .73				

หมายเหตุ: IFL หมายถึง การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ

มาตรวัดอายุทางอัตวิสัย

ข้อคำถาม	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation [CITC]	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	ผลการวิเคราะห์
SA1	3.220	.597	.408	.614	ผ่าน
SA2	3.606	.524	.359	.660	ผ่าน
SA3	3.741	.506	.273	.671	ผ่าน
SA4	3.903	.439	.228	.708	ผ่าน
SA	Cronbach's Alpha .73				

หมายเหตุ: SA หมายถึง อายุทางอัตวิสัย

ภาคผนวก ค

การอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330  
โทรศัพท์: 02-218-3202, 02-218-3049 Email: eccug@chula.ac.th

COA No. 183/66

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 660119 : ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงาน โดยมีเอาชารา  
ดีศิริลัม และการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแทนส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรสูงวัย  
ผู้วิจัยหลัก : นาย ธนวิธ คุ้มใจ  
หน่วยงาน : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้พิจารณา  
โดยใช้หลักการ Belmont Report 1979, Declaration of Helsinki 2013, Council for International  
Organizations of Medical Sciences (CIOMS) 2016, มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (มคอจ.)  
2560, นโยบายแห่งชาติและแนวทางการปฏิบัติการวิจัยในมนุษย์ 2558 อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาดังกล่าวได้

ชื่อนาม   
(รองศาสตราจารย์ นพ. ปิเชต ประเสริฐ)  
ประธาน

ชื่อนาม   
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รวีรัตน์ มีศักดิ์)  
กรรมการและรองประธาน

วันที่รับรอง : 4 กันยายน 2566

วันหมดอายุ : 03 ก.ย. 2567

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1. เอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและการขอความเห็นชอบเข้าร่วมวิจัย
- 2. โครงการวิจัย
- 3. ผู้วิจัย
- 4. เครื่องมือวิจัย
- 5. ใบประชาสัมพันธ์

คำชี้แจง

- 1. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ
- 2. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ
- 3. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ
- 4. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ
- 5. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ
- 6. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ
- 7. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ
- 8. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ
- 9. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ
- 10. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ
- 11. วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการวิจัยต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนได้พิจารณาอนุมัติ



เลขที่โครงการวิจัย 660119  
วันที่รับรอง 04 ก.ย. 2566  
วันหมดอายุ 03 ก.ย. 2567

Digital Certificate

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

มนัส ภู่นใจ

วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY