



JOURNAL OF *HRi*ntelligence

ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2564

ISSN 2773-9511 (Online)

บทความวิจัย

ผลกระทบต่อผู้หญิงที่มีบุตรเมื่อปรับวิธีการทำงาน

กัญญาพัชร สุทธิเกษม, รินา ต๊ะดี

อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อ
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการถ่ายโอนการฝึกอบรม

จันทร์แรม ชัยลัง, ดร.วิทสินี บวรอัศวกุล

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ กรณีศึกษา

บริษัทสายการบินพาณิชย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนบุตรดา, เศรษฐศักดิ์ ขวัญเพชร, พิไลวรรณ พูลสวัสดิ์

การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบให้พลัง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานการเสริมสร้างพลัง
อำนาจด้านจิตใจ และบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมในองค์การไทย

ธนิศรา คงกระพันธ์, ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของ
พนักงานรัฐวิสาหกิจ จังหวัดชลบุรี

อุรารวรรณ พิมพ์ประจบ, ปณิตดา ลิ้มเรืองรอง, ภูษณิศา นิลรอด, ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์



วารสาร HR Intelligence

วารสาร HR Intelligence ฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน พ.ศ.2564) ซึ่งผมในฐานะบรรณาธิการได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นฉบับแรก มีบทความวิจัยรวม 5 บทความที่ผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ผ่านเกณฑ์คุณภาพวิชาการเพื่อใช้ในการเผยแพร่ได้ แม้ว่าบทความวิจัยทั้ง 5 บทความดังกล่าวจะไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงภายใต้สถานการณ์การระบาดของ Covid - 19 ทว่าโลกที่มนุษย์กำลังเผชิญอยู่อย่างยากลำบาก โดยเฉพาะในประเทศไทยที่ยังมีปัญหามากมายในการบริหารจัดการ ทั้งการควบคุมป้องกันและการเยียวยารักษา ในการระบาดระลอกที่ 3 ที่กินเวลานานกว่า 2 เดือน รวมเวลาที่คนไทยต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตและยังไม่ว่าจะได้อีกกลับไปใช้ชีวิตดังเดิมเมื่อไรด้วยเป็นเวลากว่า 2 ปีแล้ว

อย่างไรก็ตาม บทความวิจัยทั้ง 5 มีส่วนเกี่ยวข้องในทางอ้อมที่จะนำพาความรู้ให้ผู้อ่านได้รับรู้และเล็งเห็นผลได้ถึงการนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมของเรา ทั้งเรื่องภาวะผู้นำ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และบรรทัดฐานองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กันอย่างไร? เรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจในจังหวัดชลบุรี นั้นเป็นอย่างไร? เรื่องความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ กรณีศึกษาบริษัทสายการบินพาณิชย์แห่งหนึ่งในประเทศไทยเป็นอย่างไร? เรื่องอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการถ่ายโอนการฝึกอบรมเป็นอย่างไร? และเรื่องผลกระทบต่อผู้หญิงที่มีบุตรเมื่อปรับวิถีการทำงานเป็นอย่างไร? ดังนั้น บทความวิจัยทั้ง 5 เรื่องนี้ ซึ่งเน้นภาวะผู้นำความสุขในการทำงาน การฝึกอบรม และวิถีการทำงานที่เปลี่ยนไปภายใต้สถานการณ์ความยากลำบากนี้เป็นอย่างไร ตลอดจนเมื่อวันหนึ่งการระบาดได้คลี่คลายลง สิ่งเหล่านี้มีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด อะไรเป็นตัวกำหนด และอะไรคือผลกระทบที่ตามมาท่านผู้อ่านจะได้รับรู้รับทราบผ่านผลการศึกษาวิจัยจากทั้ง 5 บทความนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ลินเดชารักษ์

บรรณาธิการ



เจ้าของ	สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการวารสาร	HR intelligence
บรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ สິนเดชารักษ์ คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการวิชาการ	ศาสตราจารย์ ดร.อาณัติ ลิ้มคเดช คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร.ปัปพอนต์ รักอำนวยกิจ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ อดุลยฤทธิกุล คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ปิ่นทรานวงศ์ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร จิรัฐติกร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีนทร์ นาคสิงห์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุทธิดา ขวนวัน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิพพล มหาอาชา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีณยา สุจริตกุล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร เกิดศิริ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ ดร.อิสระ ชูศรี สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล

	อาจารย์ ดร.ธันนิกันต์ ชัยนันทราคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.ผุสดี พลสารัมย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
คณะผู้จัดทำวารสาร	คุณฉันทิชา ศรีโยธิน คุณชินกฤต คงเจริญพร คุณพิชญภา ขาวนัม
สำนักงาน	สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาคารอเนกประสงค์ 1 ชั้น 5 และชั้น 8 เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200 โทรศัพท์ 0 2613 3305 โทรสาร 0 2226 5324 Website: http://www.journalhri.com E-mail: hri.tu.journal@gmail.com
กำหนดออกช่วง-ช่วงเวลาตีพิมพ์	วารสาร HR intelligence เป็นวารสารราย 6 เดือน (1 ปี มี 2 ฉบับ) ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม



จริยธรรมการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

วารสาร HR intelligence มุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์สูงสุด ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด

หน้าที่ของบรรณาธิการต่อผู้พิมพ์

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อเข้ารับการพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาเนื้อหาบทความที่สอดคล้องกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพบทความในกระบวนการประเมินและคุณภาพบทความก่อนตีพิมพ์
2. บรรณาธิการต้องใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความทุกครั้งโดยปราศจากอคติที่มีต่อบทความและผู้พิมพ์ในด้านเชื้อชาติ เพศ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง และสังกัดของผู้พิมพ์
3. บรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้พิมพ์หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่นำบทความหรือวารสารไปใช้ประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการต้องไม่แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาบทความและผลประโยชน์ของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงไม่ปิดกั้นหรือแทรกแซงข้อมูลที่แจ้งแลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิและผู้พิมพ์
5. บรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด
6. บรรณาธิการต้องรักษามาตรฐานของวารสาร รวมถึงพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพและมีความทันสมัยเสมอ

หน้าที่ของผู้พิมพ์บทความ

1. ผลงานของผู้พิมพ์ต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้พิมพ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น และต้องมีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงในเนื้อหาของบทความตนเอง
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้พิมพ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร ผู้พิมพ์ควรตรวจสอบให้แน่ชัดว่าได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกครั้ง
4. ผู้พิมพ์ต้องเปิดเผยแหล่งทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ
5. ผู้พิมพ์ต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสาร HR intelligence แล้ว
6. ชื่อผู้พิมพ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในผลงานวิชาการนี้จริง
7. ผู้พิมพ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ

หน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องคำนึงถึงคุณภาพบทความเป็นหลัก พิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความคิดเห็นส่วนตัว และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์
2. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากผลงานทางวิชาการที่ตนเองได้ทำการประเมิน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของผลงานวิชาการที่รับประเมินอย่างแท้จริง
4. หากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที
5. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้



บทความวิจัย

- 8 ผลกระทบต่อผู้หญิงที่มีบุตร เมื่อปรับวิธีการทำงาน
กัญญาพัชร สุทธิเกษม, รินา ต๊ะดี

- 25 อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม และการรับรู้ การสนับสนุนจาก
หัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การสนับสนุนจากองค์การและการถ่ายโอนการฝึกอบรม
จันทร์แรม ชัยล้ง, ดร.วิทีนีย์ บวรอัศวกุล

- 45 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ กรณีศึกษา
บริษัทสายการบินพาณิชย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย
ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนบุตรดา, เศรษฐศักดิ์ ขวัญเพชร, พิไลวรรณ พูลสวัสดิ์

- 61 การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบให้พลัง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานการ
เสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมในองค์การไทย
ธนิศรา คงกระพันธ์, ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช

- 81 อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน
ตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จังหวัดชลบุรี
*อุรวรรณ พิมพ์ประจบ, ปณิดา ลัมเรืองรอง, ภูษณิศรา นิลรอด,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์*

ผลกระทบต่อผู้หญิงที่มีบุตรเมื่อปรับวิธีการทำงาน

กัญญาพัชร สุทธิเกษม¹

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

รีนา ต๊ะดี

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 14 ธันวาคม 2563

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 29 มกราคม 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 29 มกราคม 2564

บทคัดย่อ

ผู้หญิงถูกคาดหวังให้เลี้ยงดูบุตร ทำงานบ้าน และหาเลี้ยงครอบครัว ผู้หญิงจึงมีแนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้งในบทบาทค่อนข้างมาก เมื่อครอบครัวมีบุตร ผู้หญิงมักเป็นฝ่ายที่ต้องปรับวิธีการทำงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น ย้ายที่ทำงาน เปลี่ยนงานที่เดินทางบ่อยมาเป็นงานที่อยู่ใกล้ ลาออกมาทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time) ออกจากงานมาเลี้ยงลูก เป็นต้น การปรับเปลี่ยนดังกล่าวทำให้ผู้หญิงได้รับผลกระทบหลายด้าน บทความนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเข้าใจผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของผู้หญิงเมื่อมีบุตร และเสนอแนะเชิงนโยบายในการสนับสนุนให้ผู้หญิงสามารถทำงานและเลี้ยงดูบุตรอย่างมีคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์และการสัมภาษณ์เชิงลึก จากโครงการ “การปรับวิธีการทำงานของครอบครัวเมื่อมีบุตร: การศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลสื่อสังคมออนไลน์” ในชุดโครงการ “การดูแลครอบครัวเปราะบางในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคมไทย” สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เมื่อปี 2560-2561 และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยโปรแกรม NVIVO ผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ในด้านจิตใจ ด้านการเงิน ความสัมพันธ์กับสามี และด้านการงาน ซึ่งทำให้ผู้หญิงอยู่ในภาวะเปราะบาง บทความนี้ จึงมีข้อเสนอเพื่อลดความขัดแย้งและผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ได้แก่ เพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับผู้ที่มีบุตร ขยายสถานเลี้ยงเด็กให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยเฉพาะในเขตเมือง สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนรับผู้ที่เคยออกจากการงานเนื่องจากมีบุตรกลับเข้าทำงาน โดยมีมาตรการจูงใจ เป็นต้น

คำสำคัญ: การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อมีบุตร, ผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน, การเลี้ยงดูบุตร, ความสัมพันธ์ในครอบครัว, ความยืดหยุ่นในที่ทำงาน

¹ Corresponding Author E-mail : kanyapat.sut@mahidol.edu

Effects from Changes in Working Behavior among Women with Children

Kanyapat Suttikasem

Institute of Population and Social Research, Mahidol University

Reena Tadee

Institute of Population and Social Research, Mahidol University

Received : December 14 , 2020

Revised : January 29 , 2021

Accepted : January 29, 2021

Abstract

Women are expected to care for children, do house work, and earn income to support the family. Hence, women tend to have conflicts regarding their roles. When a child is born to a family, the mother (woman) tends to change her working behavior due to several reasons. While some women change work place, and some change to job that does not require frequent traveling, many choose to resign from their full-time job to work part time or become a full-time mother. These changes of working behavior affect women in different ways. This qualitative study aims to better understand the effect from changes in working behavior among women when a child is born to the family. It also hopes to make entry ways for policy recommendations to support women with children to be able to work and provide quality care for their children at the same time. The data used for the analysis is derived from online social network websites and in-depth interviews from a research project “How Families with Children Adapt Their Working Behavior: A Qualitative Study from Online Data” under the project series “Caring for Vulnerable Families in the Social and Demographic Transition” funded by the Thailand Research Fund (now Thailand Science Research and Innovation). The data collection was carried out in consistent with the project period during 2017-2018. The data is analyzed by the qualitative data analysis program NVIVO. The results show that work change affects women psychologically and financially. Changing work behavior also affect women’s relationship with their husbands as well as career advancement. These effects contribute to women’s vulnerability. To mitigate such conflicts and negative effects, this study proposes policy recommendations which include more flexible work hours for women with children, more quality day care centers especially in urban areas, as well as incentives from the government for both private and public sectors to re-hire women who left work due to child care etc.

Keywords: Changing the way of working when having children, effect from changes in working behavior, parenting, family relationship, flexibility at work.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ผู้ชายและผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น จากเดิมที่แรงงานทำงานในภาคเกษตรในครัวเรือน แต่ปัจจุบันพื้นที่เกษตรลดลง และประชากรได้รับการศึกษาสูงขึ้น ส่งผลให้คนจำนวนมากเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น การออกไปทำงานนอกบ้านสร้างความขัดแย้งต่อความต้องการในการรักษาสสมดุลในเรื่องเวลา งาน และครอบครัว ด้วยระยะทางของที่ทำงานที่ห่างจากบ้าน ต่างจากอดีตที่ยังมีลักษณะงานแบบเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรมในครัวเรือนที่สามารถทำงานในบ้านได้ ผู้หญิงได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่เลี้ยงดูบุตร ทำงานบ้าน และหาเลี้ยงครอบครัว ผู้หญิงจึงมีแนวโน้มที่จะมีความขัดแย้งในบทบาทค่อนข้างมาก ทั้งความเป็นแม่และเป็นผู้ดูแลครอบครัว เมื่อครอบครัวมีบุตร ผู้หญิงจึงมักเป็นฝ่ายที่ปรับวิธีการทำงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ และบ่อยครั้ง การปรับเปลี่ยนดังกล่าวก็ส่งผลกระทบต่อตัวผู้หญิงเองในหลายด้าน

การเป็นแม่ จึงมีอิทธิพลต่อรูปแบบการทำงานมากกว่าการเป็นผู้หญิง (kanchanachitra et al, 019) การศึกษาในต่างประเทศพบว่า ระดับการจ้างงานของผู้ชายและผู้หญิงที่ยังไม่มีบุตร ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับระดับการจ้างงานของผู้หญิงที่มีบุตร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมาก (Boeckmann, Misra, & Budig, 2014 อ้างใน มนสิการ กาญจนจิตร และคณะ, 2562)

ในบริบทสังคมไทย พบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ภรรยาไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้านมักมีความไม่เสมอภาคในการตัดสินใจ (พิมลพรรณ วายจตุ, 2536) โดยมีลักษณะผู้ชายซึ่งทำงานหาเลี้ยงครอบครัวเป็นหลักมีอำนาจตัดสินใจมากกว่า หากครอบครัวมีความขัดแย้งกันมาก ก็จะนำมาซึ่งความกดดันและกลายเป็นปัญหาด้านจิตใจของผู้หญิงได้ ในตลาดแรงงานของประเทศไทย ผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ถูกมองว่าเพิ่มต้นทุนให้สถานประกอบการ ผู้หญิงที่มีบุตรจึงมีโอกาสดูแลงานน้อยกว่าผู้ชาย (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2561) นอกจากนี้ บทบาทความเป็นแม่ยังทำให้ชั่วโมงทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ของผู้หญิงมีมากกว่าผู้ชายด้วย โดยเฉพาะเวลาในการเลี้ยงดูบุตรและทำงานในบ้าน (Parker, 2015) การที่ผู้หญิงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อมีบุตรส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจทั้งในระดับครัวเรือนและระดับประเทศ เพราะเมื่อผู้หญิงไม่ได้อยู่ในตลาดแรงงานทำให้ขาดรายได้ที่มั่นคงในการเลี้ยงดูครอบครัว ขณะเดียวกันก็ทำให้ระบบเศรษฐกิจประเทศขาดแรงงานในการผลิตอีกด้วย

การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของผู้หญิงมีหลายรูปแบบ เช่น การย้ายที่ทำงานมาอยู่ใกล้บ้าน การเปลี่ยนจากงานที่ต้องเดินทางบ่อย ๆ มาเป็นงานที่อยู่กับที่ รวมไปถึงการออกจากงานประจำมาทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time) กระทั่งการลาออกจากงานประจำมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา (Full-time mom) ทั้งนี้ การตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานของผู้หญิงที่มีบุตร มีที่มาจากหลายสาเหตุ ไม่ใช่เฉพาะความต้องการของผู้หญิงเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากครอบครัว เช่น สามี แม่สามี รวมถึงเพื่อนและสังคมรอบข้างอีกด้วย บางครั้งเกิดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น เจ้านาย เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน บางกรณีเกิดจากสถานการณ์บังคับ เช่น ไม่มีคนช่วยดูแลบุตร ไม่สามารถหาสถานเลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ หรือสถานเลี้ยงเด็กมีค่าใช้จ่ายสูง จึงจำเป็นต้องออกจากงานมาดูแลบุตรเอง เป็นต้น

การมีคนช่วยดูแลบุตร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจปรับเปลี่ยนงานของผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัวเดียวที่อยู่ในเมืองซึ่งไม่มีปู่ย่าตายายหรือญาติช่วยดูแลบุตร จึงมักหาตัวช่วย เช่น สถานเลี้ยงเด็กมาช่วยดูแลบุตรในช่วงที่พ่อแม่ต้องไปทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า อายุของบุตร และการมีพ่อแม่หรือ ญาติอยู่ใกล้บ้าน มีผลต่อรูปแบบการทำงานของภรรยา แต่มีผลเล็กน้อยต่อการทำงานของสามี (Tsuya, Bumpass & Choe, 2000) แต่จากการศึกษา พบว่า สถานเลี้ยงเด็กที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของ

พ่อแม่ในด้านคุณภาพ บริการ รวมทั้งมีอัตราค่าบริการด้วย นอกจากนี้ สถานเลี้ยงเด็กยังอยู่ห่างไกลจากบ้าน หรือที่ทำงาน จึงไม่สะดวกในการไปรับไปส่งบุตร เป็นต้น (Rittirong,Jasasit&Sakulsri,2017)

จากการศึกษาสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่มผู้หญิงที่มีบุตร พบว่า คำต่าง ๆ ที่ปรากฏจากข้อความ สะท้อนความรู้สึกของผู้หญิงในแง่มุมต่าง ๆ เช่น คำว่า เวลา เงิน รายได้ เงินเดือน ค่าใช้จ่าย เมื่อวิเคราะห์กลุ่มคำแวดล้อมสามารถเชื่อมโยงได้ว่าผู้หญิงที่ออกจากงานมาเป็นแม่เต็มเวลารู้สึกขาดความมั่นคงในการจัดการทรัพยากร และทรัพยากรดังกล่าวเป็นบริบทหรือสถานการณ์ในการจัดการปัญหาของแม่เต็มเวลา นอกจากนี้ ยังพบคำที่ปรากฏบ่อยที่สุดซึ่งแสดงถึงความรู้สึกของแม่เต็มเวลา ทั้งด้านดีและด้านลบ ได้แก่ ดี น้อย กลัว เครียด ขอบคุณ และมีความสุข ที่สะท้อนว่า เมื่อผู้หญิงต้องออกจากงานมาเลี้ยงลูก แม้บางคนจะรู้สึกดี มีความสุข ที่ได้อยู่กับลูกเลี้ยงดูและเห็นพัฒนาการของลูก แต่ในขณะเดียวกัน ก็รู้สึกเหนื่อย เครียด และกลัว อีกด้วย (Kanchanachitra et al,2019)

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากการที่ผู้หญิงต้องปรับเปลี่ยนการทำงานเนื่องจากมีบุตร ในหลากหลายมิติ ได้แก่ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัวและสังคม ด้านจิตใจและอารมณ์ รวมทั้งด้านคุณภาพการเลี้ยงดูบุตร เพื่อให้เข้าใจความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้หญิงเมื่อต้องปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานเมื่อมีบุตร และค้นหาแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่อาจจะช่วยลดผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ เพื่อให้ผู้หญิงที่มีบุตรสามารถเป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงานและเลี้ยงดูบุตรได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีคำถามหลักคือ ผู้หญิงที่ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตการทำงานเนื่องจากการมีบุตรได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง

วิธีการศึกษาวิจัย

บทความนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้หญิงที่ปรับเปลี่ยนงานเพราะมีบุตร จากโครงการ การปรับวิถีการทำงานของครอบครัวเมื่อมีบุตร:การศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลสื่อสังคมออนไลน์ จากชุดโครงการ “การดูแลครอบครัวเปราะบางในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคมไทย” ซึ่งสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เมื่อปี 2560-2561 และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยโปรแกรม NVIVO

แบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 3 แหล่ง ได้แก่

1) การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บทความวิชาการทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงนโยบายที่สนับสนุนครอบครัวที่มีบุตรในปัจจุบันทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้เข้าใจบริบทของประเด็นที่ทำการศึกษาในภาพกว้าง

2) ศึกษาข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ที่เป็นที่นิยมในประเทศไทยจากเว็บไซต์ Pantip.com โดยกำหนดคำสำคัญในการสืบค้นข้อมูลระหว่างปี 2558-2560 รวบรวมข้อความได้ 1,555 ข้อความ (แบ่งเป็นข้อความที่ได้จากต้นกระทู้จำนวน 322 ข้อความ ข้อความแสดงความคิดเห็น จำนวน 1,002 ข้อความ และข้อความตอบกลับความคิดเห็นอีกจำนวน 231 ข้อความ) และข้อมูลจาก 8 หัวข้อสนทนาในเพจสาธารณะใน Facebook.com ที่เกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรในช่วงปี 2560-2561 เท่านั้น เนื่องจากมีข้อมูลเป็นจำนวนมากและมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลเนื่องจากความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้ โดยรวบรวมข้อความได้ 246 ข้อความ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้นในบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

3) ระบุกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกให้ได้มาซึ่งข้อมูลในระดับลึกขึ้น ดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561 เป็นผู้หญิงที่มีบุตรแล้วจำนวนทั้งสิ้น 23 คนที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯและปริมณฑลซึ่งมีความหลากหลายในด้านอาชีพ รูปแบบการปรับเปลี่ยนงาน จำนวนและอายุของลูก รวมถึงลักษณะ

การอยู่อาศัย และฐานะทางเศรษฐกิจ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงเพื่อให้ได้ผู้ให้สัมภาษณ์ตามตรงลักษณะที่ต้องการ และให้ผู้สัมภาษณ์แนะนำต่อ (Snowball sampling) โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มที่ 1** แม่ลาออกจากงาน มาเลี้ยงลูกเต็มเวลา ปัจจุบันไม่ได้ทำงานประจำ และไม่มีรายได้จากงานประจำ (5 คน) **กลุ่มที่ 2** แม่เปลี่ยนงาน/ อาชีพเนื่องจากมีบุตร ปัจจุบันมีงานทำรวมถึงการช่วยงานในครอบครัว หรือกิจการที่บ้าน (5 คน) **กลุ่มที่ 3** แม่ที่ไม่ได้เปลี่ยนงาน/อาชีพ แต่ได้รับผลกระทบจากการมีบุตร ปัจจุบันยังทำงานอยู่ที่เดิมก่อน คลอดบุตร (7 คน) **กลุ่มที่ 4** แม่ที่เคยออกจากงาน เปลี่ยนงาน/อาชีพ ปัจจุบันบุตรเข้าโรงเรียนแล้ว (6 คน) โดยกลุ่ม ที่ 1-3 มีบุตรอายุ 3 เดือน-3 ปี และกลุ่มที่ 4 มีบุตรอายุมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี หรือยังอยู่ในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ใช้แนวคำถามเฉพาะกลุ่มในการสัมภาษณ์ ทั้งนี้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการยืนยันข้อมูลที่ได้มาจากการ ทบทวนวรรณกรรมและสื่อสังคมออนไลน์ ถือเป็นการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation) เพื่อความน่าเชื่อถือ ของข้อมูลด้วย

เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากสื่อสังคมออนไลน์มีจำนวนมาก จึงเลือกวิเคราะห์เฉพาะข้อความจากต้นกระทู้พัน ธิปจำนวน 322 ข้อความ และข้อมูลจากเฟซบุ๊กจำนวน 246 ข้อความ นำมาจัดตามบัญชีผู้ใช้ (user) ได้ทั้งหมด 542 บัญชีผู้ใช้ แบ่งตามสถานะการทำงาน พบแม่ที่ไม่ทำงาน คือ ออกจากงานมาเลี้ยงลูก 290 ราย แม่ทำงาน 160 ราย และไม่ทราบสถานะการทำงาน 92 ราย

จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากสื่อสังคมออนไลน์และการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ในโปรแกรม NVIVO โดยการลงรหัส (coding) ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบจากการเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อมีบุตรและจัดเรียงตาม ประเภทของผลกระทบต่าง ๆ (category) ได้แก่ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัวและสังคม ด้านจิตใจ และอารมณ์ รวมทั้งด้านคุณภาพการเลี้ยงดูบุตร

บทความนี้มีข้อจำกัด เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากสื่อสังคมออนไลน์มีลักษณะสำคัญ คือ ไม่สามารถระบุตัวตน ที่แท้จริงของผู้โพสต์ข้อความได้ ผู้ใช้จะใช้นามสมมติ ทำให้การวิเคราะห์ไม่สามารถระบุหน่วยเป็นระดับบุคคลได้ หน่วยวิเคราะห์ของบทความนี้จึงเป็นบัญชีผู้ใช้ ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าอาจจะมีผู้ใช้บัญชีผู้ใช้มากกว่า 1 บัญชี อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในการระบุข้อมูลทางประชากรพื้นฐานของผู้ใช้ด้วย ดังนั้นจึงไม่สามารถนำมาอนุมานไปถึง ครอบครัวโดยทั่วไปได้ แต่ครอบคลุมเฉพาะผู้ที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์เท่านั้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากบทความนี้มี วัตถุประสงค์หลักในการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนวิธีการทำงานของผู้หญิงเมื่อมีบุตรและต้องดูแล บุตรที่ครอบคลุมในหลากหลายมิติ มิใช่การหาข้อสรุปหรือยืนยันแบบจำลอง การใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ช่วย ให้ค้นพบประเด็นที่ไม่อาจพบได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้เขียนตระหนักดี ถึงเรื่องข้อเท็จจริงของข้อมูล ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีเครื่องมือหรือวิธีการเชิงเทคนิคในการตรวจสอบ ผู้เขียนจึงวิเคราะห์ ข้อมูลจากความสมเหตุสมผลของข้อมูล

ทบทวนวรรณกรรม

ผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในตลาดแรงงาน

ข้อมูลจากรายงาน A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่เผยแพร่เมื่อต้นเดือนมีนาคม 2562 พบว่า แม้ในช่วง 27 ปีที่ผ่านมา ช่องว่างความแตกต่างของอัตราการจ้างงานระหว่างชายกับหญิงจะหดแคบลงร้อยละ 2 ก็ตาม แต่เมื่อปี 2561 ในตลาดแรงงานก็ยังมีอัตราการจ้างงานผู้หญิงต่ำกว่าผู้ชาย โดยทั่วโลกมีผู้หญิงประมาณ 1.3 พันล้านคนถูกจ้างงาน เมื่อเทียบกับผู้ชายมีถึงประมาณ 2 พันล้านคน คิดเป็นสัดส่วนหญิงน้อยกว่าผู้ชายถึงร้อยละ 26 นอกจากนี้ยังพบว่า

“ช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ” (gender wage gap) ก็ยังคงอยู่มีอยู่เฉลี่ยที่ร้อยละ 20 ทั่วโลก และผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะถูกจ้างงานที่ทักษะต่ำ ในขณะที่ผู้หญิงที่ทำงานนอกระบบถึงร้อยละ 90 ไม่ได้รับการคุ้มครองทางด้านสวัสดิการแรงงาน อีกทั้งวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ที่ยังคงปรากฏอยู่ในสังคมทั่วโลก ทำให้ผู้หญิงต้องทำงานบ้านโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ข้อมูลดังกล่าวนี้สอดคล้องกับผลสำรวจของ ILO-Gallup 2017 global report เมื่อปี 2560 ที่ได้ตั้งคำถามในผู้ชายและผู้หญิงเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในงานที่ได้รับค่าจ้าง พบว่า ผู้หญิงร้อยละ 70 ต้องการทำงานนอกบ้านมากกว่าการอยู่บ้านโดยที่ผู้ชายก็เห็นด้วย (ILO, 2018)

สำหรับประเทศไทย มีผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรหรือสำรวจแรงงาน พ.ศ. 2561 ที่พบว่าผู้หญิงที่อายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 29.13 ล้านคน อยู่ในกำลังแรงงาน 17.63 ล้านคน หรือร้อยละ 60.5 ของผู้หญิงที่อายุ 15 ปีขึ้นไปทั้งหมด (เป็นผู้ที่ทำงาน 17.43 ล้านคน ผู้ว่างงาน 1.67 แสนคน และผู้รอฤดูกาล 1.98 หมื่นคน) นอกจากนี้ ยังมีผู้หญิงที่อยู่นอกกำลังแรงงาน 11.51 ล้าน (ร้อยละ 39.5) ได้แก่ ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ขรา เกษียณการทำงาน เป็นต้น และเมื่อเปรียบเทียบผู้มีงานทำระหว่างเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า สัดส่วนของเพศชายมีงานทำมากกว่าเพศหญิงเกือบทุกระดับการศึกษา ยกเว้นระดับอุดมศึกษาที่สัดส่วนของผู้หญิงที่มีงานทำมากกว่าผู้ชาย สะท้อนว่าผู้หญิงมีความเท่าเทียมกับผู้ชายในแง่การเข้าสู่ตลาดแรงงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) และมีโอกาสทางการศึกษามากขึ้น แต่เมื่อไรก็ตามที่ผู้หญิงมีบุตร โอกาสการเข้าสู่ตลาดแรงงานจะน้อยลง (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2561)

ผลกระทบด้านรายได้

การมีบุตรได้ส่งผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจรวมทั้งโอกาสและความก้าวหน้าในงานของผู้หญิง เพราะ สถานการณ์ “การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงที่มีลูกและเลี้ยงลูกในตลาดแรงงาน” ยังคงปรากฏอยู่ทั่วโลก ซึ่ง ILO เรียกว่า “การลงโทษผู้ที่เป็นแม่ในตลาดแรงงาน” (motherhood employment penalty) โดยเฉพาะแม่ที่ต้องดูแลลูกทารกจนถึง 6 ปี จะมีโอกาสได้งานทำน้อยกว่า (ผู้หญิงที่ไม่มีลูก ซึ่งมีโอกาสได้งานน้อยกว่าผู้ชายอยู่แล้ว) ซึ่งหมายความว่า ผู้หญิงจะไม่มีรายได้เลี้ยงครอบครัวในช่วงที่ต้องเลี้ยงดูบุตรหรืออาจจะขาดรายได้ในระยะยาวหากหางานทำไม่ได้ ระหว่างปี 2548-2558 ข้อยเสียเปรียบของผู้หญิงที่มีบุตรในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 38

มีแม่ที่ดูแลลูกเล็กเพียงร้อยละ 25 ที่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ขณะที่ผู้หญิงที่ไม่มีลูกสามารถเข้าสู่ตำแหน่งฝ่ายบริหารได้ถึงร้อยละ 31 ในช่วงเวลาเดียวกัน (Schlein, 2019) จากรายงานของ ILO-Gallup 2017 พบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่ทั่วโลกต้องการงานที่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงผู้หญิงที่ทำงานนอกระบบด้วย แต่ความท้าทายสำหรับผู้หญิงและผู้ชายที่ต้องการงานที่มีค่าแรง คือทำอย่างไรให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับครอบครัว ซึ่งต้องได้รับการดูแลที่เหมาะสม (ILO, 2000)

การศึกษาในต่างประเทศพบว่า ผู้หญิงที่ลาคลอดมาเลี้ยงดูบุตรมีแนวโน้มที่จะถูกลดค่าแรง เป็นผลกระทบต่อผู้หญิงทุกช่วงอายุเมื่อมีบุตร 3 คนขึ้นไป ความเป็นแม่ ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสเข้าร่วมในตลาดแรงงานน้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบรุนแรงต่อผู้หญิงที่อายุน้อย ในขณะที่ผู้หญิงที่มีอายุมากขึ้น (อายุ 40-59 ปี) กลับส่งผลกระทบน้อยกว่า เนื่องจากเป็นวัยที่มีประสบการณ์และสามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กลับมาได้ (Kahn et al, 2014)

ผลกระทบด้านจิตใจ

การสำรวจเมื่อปี 2012 ในสหรัฐอเมริกา พบว่า แม่ที่อายุ 18-64 ปีที่เลี้ยงลูกเต็มเวลา จะมีอารมณ์เชิงลบมาก โดยร้อยละ 41 ระบุว่ากลายเป็นคนช่างวิตกกังวล แต่แม่ที่ทำงานรู้สึกเช่นนี้เพียงร้อยละ 34 เท่านั้น นอกจากนี้

แม่เต็มเวลาร้อยละ 28 ตอบว่า เคยเกิดภาวะซึมเศร้า ขณะที่แม่ทำงานเคยเกิดภาวะซึมเศร้าเพียงร้อยละ 17 (Prachathai,2015)

ผลกระทบด้านครอบครัวและสังคม

ในด้านผลกระทบด้านครอบครัวและสังคม ผู้หญิงที่ออกจากงานมาดูแลบุตรมักรู้สึกโดดเดี่ยวเพราะไม่มีสังคมเพื่อน ไม่ได้พบปะเพื่อนหรือสังสรรค์เหมือนแต่ก่อน ทำให้รู้สึกเหงา ว้าเหว่ ขาดที่ปรึกษาทุกข้อใจ บางคนไม่กล้าออกไปเจอเพื่อน เพราะไม่ได้ดูแลตัวเอง ผู้หญิงที่อยู่ระหว่างเลี้ยงดูลูกเล็ก มีความอึดอัดใจ รู้สึกเหมือน “ติดกับดัก” เพราะต้องเอาใจใส่ดูแลลูกตลอดเวลา จนขาดการติดต่อกับเพื่อนหรือสังคมภายนอก (Zhou,2018)

ผลกระทบต่อความก้าวหน้าในงาน

ความเป็นแม่ ทำให้โอกาสความก้าวหน้าในงานของผู้หญิงลดลง เนื่องจากผู้หญิงส่วนใหญ่ต้องการจะมีชีวิตที่สมดุล คือ ต้องการดูแลลูกอย่างมีคุณภาพ จากการศึกษาในญี่ปุ่น แม่พบว่า ภาคเอกชนมีการเตรียมงานรองรับแม่ที่มีลูกอ่อน เพื่อให้ทำงานที่เหมาะสม และมีเวลาเลี้ยงลูกไปด้วย แต่ปรากฏว่า แม่ที่ต้องเปลี่ยนไปทำงานดังกล่าว กลับต้องถูกกดดันจากความคาดหวังทางสังคม ที่ต้องการให้คนทำงานทั้งชายและหญิงต้องมีความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน ต้องทุ่มเททำงาน เช่น มาทำงานวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ แม่ที่เปลี่ยนไปทำงานเฉพาะสำหรับแม่ที่มีลูกอ่อน จึงมักถูกประเมินไม่ดี ไม่ได้รับเงินเดือนเพิ่ม ส่วนแนวโน้มการเลื่อนตำแหน่งยิ่งเป็นไปได้ยาก (Zhou, Y., 2018).

ผลกระทบต่อการเลี้ยงดูและการพัฒนาการของเด็ก

ในด้านผลกระทบต่อการพัฒนาการของเด็ก ยังไม่ปรากฏชัดเจนในการศึกษา เนื่องจากเป็นประเด็นที่ต้องศึกษาในระยะยาว อีกทั้งเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ไม่สามารถวัดผลได้ อาทิ วิธีการเลี้ยงดูบุตร ทักษะ แรงจูงใจ เป็นต้น ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงภาวะการทำงานและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับเด็กนั้นอาจเกิดขึ้นได้หลายทิศทาง ไม่ใช่เพียงแต่ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภาวะการทำงานของผู้ปกครองที่มีต่อเด็กเท่านั้น แต่ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุตรหลานก็อาจมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะการทำงานด้วยจึงทำให้ความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ทั้งสองด้านนี้มีกลไกย้อนกลับที่ทำให้ความสัมพันธ์มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Mosca, O 'sullivan, & Wright, 2017)

อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานของแม่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของการให้นมบุตร กล่าวคือ แม่ที่ทำงานเต็มเวลามีโอกาสให้นมลูกต่อเนื่องน้อยกว่าแม่ที่ทำงาน part-time และแม่ที่ไม่ต้องทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งแม่ที่เป็นแม่บ้านเพียงอย่างเดียว (Mandal, Roe & Fein, 2010; Wang, Lau, Chow & Chan, 2014; Ryan, Zhou & Arensberg, 2006) นอกจากนี้ ยังพบว่า หากแม่ทำงานเป็นกะ (Shift work) หรือเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน โอกาสที่จะให้นมลูกต่อเนื่องก็ยิ่งลดลงไป (Rea, Venancio, Batista & Greiner, 1999) ซึ่งส่งผลต่อความใกล้ชิดผูกพันระหว่างแม่กับลูก รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันโรคและพัฒนาการของเด็กอีกด้วย

ผลการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นผู้หญิงที่มีบุตรแล้วจำนวนทั้งสิ้น 23 คนที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลซึ่งมีความหลากหลายในด้านอาชีพ รูปแบบการปรับเปลี่ยนงาน จำนวนและอายุของลูก รวมถึงลักษณะการอยู่อาศัย และฐานะทางเศรษฐกิจ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มที่ 1** แม่ลาออกจากงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา ปัจจุบันไม่ได้ทำงานประจำ และไม่มีรายได้จากงานประจำ จำนวน 5 คน **กลุ่มที่ 2** แม่เปลี่ยนงาน/อาชีพเนื่องจากมีบุตร ปัจจุบันมีงานทำรวมถึงการช่วยงานในครอบครัว หรือกิจการที่บ้าน จำนวน 5 คน **กลุ่มที่ 3**

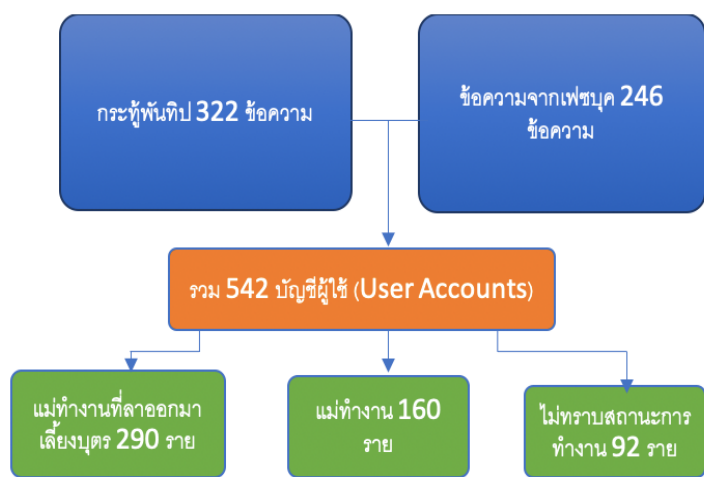
แม่ที่ไม่ได้เปลี่ยนงาน/อาชีพ แต่ได้รับผลกระทบจากการมีบุตร ปัจจุบันยังทำงานอยู่ที่เดิมก่อนคลอดบุตร จำนวน 7 คน และ **กลุ่มที่ 4** แม่ที่เคยออกจากงาน เปลี่ยนงาน/อาชีพ ปัจจุบันบุตรเข้าโรงเรียนแล้ว จำนวน 6 คน (ตารางที่ 1) โดยกลุ่มที่ 1-3 มีบุตรอายุ 3 เดือน-3 ปี และกลุ่มที่ 4 มีบุตรอายุมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี หรือยังอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มที่สัมภาษณ์	จำนวน (คน)
กลุ่ม 1 กลุ่มแม่ที่ลาออกจากงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา ปัจจุบันไม่ได้ทำงานประจำ และไม่มีรายได้จากงานประจำ (มีบุตรอายุ 3 เดือน-3 ปี)	5
กลุ่ม 2 กลุ่มแม่ที่เปลี่ยนงาน/อาชีพเนื่องจากมีบุตร ปัจจุบันมีงานทำ หรือช่วยงานในครอบครัว หรือกิจการที่บ้าน (มีบุตรอายุ 3 เดือน-3 ปี)	5
กลุ่ม 3 กลุ่มแม่ที่ไม่ได้เปลี่ยนงาน/อาชีพ แต่ได้รับผลกระทบจากการมีบุตร ปัจจุบันยังทำงานอยู่ที่เดิมก่อนคลอดบุตร (มีบุตรอายุ 3 เดือน-3 ปี)	7
กลุ่ม 4 กลุ่มแม่ที่เคยออกจากงาน เปลี่ยนงาน/อาชีพ ปัจจุบันบุตรเข้าโรงเรียนแล้ว (มีบุตรอายุมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี หรือยังอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน)	6

กลุ่มตัวอย่างจากพื้นที่ปและเฟซบุ๊กจัดตามบัญชีผู้ใช้ (user accounts) ได้ทั้งหมด 542 บัญชีผู้ใช้ แบ่งตามสถานะการทำงาน พบแม่ที่ไม่ทำงาน คือ ออกจากงานมาเลี้ยงลูก 290 ราย แม่ทำงาน 160 ราย และไม่ทราบสถานะการทำงาน 92 ราย จากข้อมูลที่ได้จากต้นกระทู้พื้นที่ปจำนวน 322 ข้อความ และข้อมูลจากเฟซบุ๊ก จำนวน 246 ข้อความ ดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจากพื้นที่ปและเฟซบุ๊ก



เมื่อครอบครัวมีบุตร จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่แตกต่างกันออกไป จากข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งจากสื่อสังคมออนไลน์และการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าส่วนใหญ่ผู้หญิงหรือแม่จะเป็นผู้ที่เปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยในการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนวิธีการทำงานนั้น จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแม่ทำงาน และกลุ่มแม่ที่ไม่ทำงาน เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากสื่อสังคมออนไลน์นั้นไม่สามารถแยกในรายละเอียดได้ว่าในกลุ่มแม่ทำงานนั้น บัญชีผู้ใช้ใดเป็นแม่ที่เปลี่ยนงาน/อาชีพ หลังจากมีบุตร หรือไม่ได้เปลี่ยนงาน/อาชีพ แต่ได้รับผลกระทบจากการมีบุตร ดังนั้นในการวิเคราะห์ผลการศึกษาในบทความนี้ **กลุ่มแม่ทำงาน** จะหมายถึง แม่ที่ได้รับผลกระทบทางด้านการทำงานจากการมีบุตร มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เช่น การย้ายสถานที่ทำงาน การเปลี่ยนอาชีพ หรือการเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน และแม่ที่ไม่ได้เปลี่ยนงานแต่ต้องปรับวิธีการทำงานเมื่อมีบุตร ส่วน**กลุ่มแม่ที่ไม่ทำงาน** ส่วนใหญ่เป็นแม่ฟูลไทม์(แม่เต็มเวลา) ซึ่งมีจำนวนมากที่ลาออกจากการงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา และมีบางส่วนในสื่อสังคมออนไลน์ที่ไม่ได้ทำงานตั้งแต่อ่อนมีบุตรอยู่แล้ว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์และการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทั้งแม่ที่ทำงานและแม่ที่ไม่ได้ทำงานต่างก็ได้รับผลกระทบที่คล้ายคลึงกัน คือ ผลกระทบทางจิตใจทั้งในเชิงลบและเชิงบวก และผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับสามีในเชิงลบ อย่างไรก็ตาม รายละเอียดของผลกระทบในแต่ละข้อมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มค่อนข้างชัดเจน ซึ่งในประเด็นเหล่านี้จะถูกระบุไว้ในส่วนถัดไป

ผลกระทบที่เกิดต่อกลุ่มแม่ที่ไม่ได้ทำงาน (แม่ที่ออกจากงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา และแม่ที่เคยออกจากงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา ปัจจุบันบุตรเข้าโรงเรียนแล้ว)

แม้การเป็นแม่เต็มเวลาจะสร้างความภูมิใจและความสุขให้กับผู้หญิง แต่การออกจากงานมาเป็นแม่เต็มเวลาส่งผลกระทบต่อผู้หญิงในหลาย ๆ มิติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลกระทบเหล่านี้ ได้แก่ ความเปราะบางทางด้านอารมณ์ ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว และความมั่นคงทางด้านรายได้

ผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์: ความเปราะบางทางด้านอารมณ์ เทียบกับ ความสุข ความภูมิใจในการเลี้ยงลูกเอง

การดูแลเด็กเป็นงานหนักที่ต้องการความเอาใจใส่แทบจะตลอดเวลา และเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งแรงกายแรงใจ ความอดทน และความทุ่มเทอย่างมาก จนบางครั้งทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อย ผู้หญิงที่ตัดสินใจลาออกจากการงานมาเป็นแม่เต็มเวลาจึงเผชิญกับความเปราะบางทางด้านอารมณ์ ถึงแม้จะมีความสุขที่ได้ดูแลลูก แต่ก็มี ความเครียด เบื่อ เศร้า และเหงา จนกระทั่งรู้สึกขาดความภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตัวเองไร้คุณค่า อันเป็นผลมาจากการที่ไม่สามารถหารายได้มาสนับสนุนครอบครัวได้อีกต่อไป

นอกจากนี้ การไม่ได้ทำงานแล้ว ทำให้ได้พบปะผู้คนน้อยลง การไปสังสรรค์กับเพื่อนน้อยลง ส่งผลกระทบต่อชีวิตทางด้านสังคมและบั่นทอนจิตใจของแม่เต็มเวลา ดังที่แม่เต็มเวลารายหนึ่งในสื่อสังคมออนไลน์ได้กล่าวไว้

“ตอนนี้มีลูก งานที่ยากทำก็ไม่ได้ทำ เพราะต้องเลี้ยงลูก เป็นแม่ฟูลไทม์ ไปบริษัทน้องสาวคนเล็กที่ห่างกัน 5 ปี เค้ามียุคน้อง การงานไปไกล เราดูแลลูก โดยที่จับโท ถ้าไม่มีลูกก็งานรุ่งไปแล้ว บางทีรู้สึกด้อยค่ามาก คิดถึงตัวเองในอดีตที่ทำงานได้ดี สนุกกับหน้าที่ที่ทำ ตอนนี้อยู่คนเดียว อ้วนแถมไม่สดใส เวลาดูแลตัวเองน้อยมาก จากขาขึ้นเป็นขาลงตรงกันข้าม แต่ให้ทำยังไง ไม่มีคนช่วย และ 3 ปีแรกของลูกสำคัญยิ่งนัก รักลูกมาก แค่อ่อนใจเหลือเกิน”

(แม่เต็มเวลา พันทิป)

แม้จะเผชิญกับผลกระทบทางด้านลบหลายประการจากการลาออกจากการงานมาเป็นแม่เต็มเวลา แต่ผู้หญิงก็รู้สึกภูมิใจที่ได้ดูแลลูกให้เติบโตมาในแบบที่ตนเองคาดหวัง รู้สึกคุ้มค่าที่ได้เลี้ยงลูกให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ แม่เต็มเวลาในสื่อสังคมออนไลน์ได้แสดงความเห็นว่า

“มันจริงอย่างที่พูดค่ะ เคยคร่ำครวญค่ะ เงินเดือนสองหมื่นกว่าลาออกมาเลี้ยงลูก ใช้เงินที่เก็บไว้อย่างจำกัด ตัด หั่น เงือน กินไม่อิ่ม อีไม่สุด นอนไม่เป็นจริง ๆ นะคะ แต่ผลคือลูกชอบอ่านหนังสือ ชอบให้แม่เล่านิทาน ลูกมีทักษะทางภาษาในเกณฑ์ดี กล้าแสดงออก ลูกเราแข็งแรง ไม่ใช้อารมณ์ สวดมนต์ไหว้พระ ไม่เคยร้องเอาของเล่น แถมยังเก็บเงินเก่ง ได้อย่างที่อยากได้ แม้ไม่รู้ว่าจะได้อีกนานเท่าไร แต่ก็ทำให้เห็นทำให้ดูสอนไปหมดแล้ว”

(แม่เต็มเวลา เฟซบุ๊ก)

ผลกระทบด้านครอบครัวและสังคม: ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว

เมื่อผู้หญิงต้องออกจากงานมาเป็นแม่เต็มเวลา จึงไม่สามารถหารายได้มาสนับสนุนครอบครัวได้ด้วยตัวเอง ทำให้ผู้หญิงต้องพึ่งพารายได้จากสามี และสามีต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือนทั้งหมด อาจทำให้เกิดความตึงเครียดในครอบครัว และกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยาได้การที่ต้องพึ่งพารายได้จากฝ่ายชาย อาจส่งผลให้ความสัมพันธ์กลายเป็นลักษณะที่ชายเป็นใหญ่กว่าหลายครั้งที่ภรรยารู้สึกว่าโดนสามีพูดจาดูถูก ไม่ให้เกียรติ และถูกคาดหวังจากครอบครัวสามีว่าต้องรับบทบาทในการดูแลลูก ดูแลบ้าน และดูแลสามี ไม่ให้ขาดตกบกพร่อง ฝ่ายหญิงจำเป็นต้องยอมเพราะต้องพึ่งพาสามีในด้านการเงิน หลายคนไม่มีเวลาในการดูแลตัวเอง ทำให้ตัวเองทรุดโทรม เป็นสาเหตุที่ทำให้สามีไปมีคนอื่น เป็นความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ตอกย้ำความด้อยค่าของแม่ที่ต้องเลี้ยงลูกอยู่กับบ้าน และส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยาและระหว่างภรรยากับครอบครัวสามีด้วย ดังตัวอย่างคำพูดของแม่เต็มเวลาในสื่อสังคมออนไลน์

“สามีทำเหมือนตัวเองเป็นพระเจ้า จะชมจะด่าอะไรก็ได้ ไม่ให้เกียรติ เราต้องยอมตลอดเพราะขอเขากินเราได้แค่นี้”

(แม่เต็มเวลา พันทิป)

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ: การขาดอิสรภาพทางการเงินและความมั่นคงด้านรายได้

การขาดรายได้เป็นของตัวเองและต้องพึ่งพาเงินจากสามี ทำให้แม่เต็มเวลาขาดอิสรภาพทางการเงิน มีความลำบากใจในการใช้จ่ายเงินในเรื่องส่วนตัว และสร้างความกังวลให้กับแม่เต็มเวลาเป็นอย่างมาก เพราะมองว่าตัวเองตกอยู่ในภาวะเสี่ยงและไม่มั่นคง หากวันหนึ่งสามีนอกใจ ต้องหย่าร้าง หรือสามีไม่สามารถหาเงินมาสนับสนุนครอบครัวได้ จะใช้ชีวิตอยู่อย่างไรหากต้องดูแลทั้งตัวเองและลูกน้อย ในบางกรณีต้องดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุอีกด้วย แม่เต็มเวลาในสื่อสังคมออนไลน์ท่านหนึ่งได้กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า

“จะซื้อชุดใหม่ ครีมทาผิวบ้าง อย่าหวังเลย ไม่ได้ ซื้อของเล่นให้ลูกบ้างยังโดนด่าว่าฟุ่มเฟือย ซื้อกับข้าวต้องเอามาเช็กก่อนว่าอันนี้ฟุ่มเฟือย อันนี้ไม่ดี อย่าซื้อมาอีก คือ ไร้อิสระในการใช้จ่าย เวลาไปซื้อของในห้าง รถเข็นต้องไปโซนของจำเป็นเท่านั้น ไม่เคยได้เดินชิว รีบซื้อ รีบกกลับ บ้างครั้งช้า คือโดนด่าโดนตะคอก เราเคยนั่งร้องไห้บนรถมาแล้ว ทีนี้จะซื้ออะไรต้องรีบและวิ่งเท่านั้น ไม่งั้นโดน”

(แม่เต็มเวลา พันทิป)

ผลกระทบระยะยาว

นอกจากผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่อธิบายมาข้างต้นแล้ว แม่ที่ไม่ได้ทำงานหรือแม่เต็มเวลายังได้รับผลกระทบในระยะยาวคือเรื่องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน เมื่อลูกถึงวัยเข้าโรงเรียนและไม่จำเป็นต้องได้รับการดูแล

อย่างใกล้ชิดจากแม่เหมือนช่วง 3 ปีแรก แม่เต็มเวลาหลายคนจึงพยายามหาช่องทางกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง แต่ต้องเผชิญกับความท้าทาย เนื่องจากนายจ้างมักจะต้องการจ้างงานในกลุ่มผู้ที่เรียนจบใหม่มากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าการกีดกันของบริษัทต่อแม่ลูกอ่อนด้วย ผู้หญิงหลายคนจึงหันมาประกอบอาชีพเสริม เช่น การขายสินค้าออนไลน์ ซึ่งมีความไม่มั่นคงทางรายได้และยากที่จะสร้างหลักประกันทางรายได้ให้กับแม่เต็มเวลาได้ในระยะยาว ดังที่แม่เต็มเวลาในสื่อสังคมออนไลน์ได้แบ่งปันประสบการณ์ของตัวเองว่า

“เราแม่บ้านลูกสอง ออกจากงานประจำได้ตั้งแต่ท้องลูกคนแรก ที่ออกมาก็เพราะอยากเลี้ยงเอง ไม่มีคนช่วยค่ะ พออยู่ ๆ ไป ก็เริ่มเบื่อค่ะ อยากหาไรทำ ลำพังเงินสามีก็พอใช้ไปวัน ๆ ค่ะ อย่าถามถึงเงินเก็บ ไม่มีค่ะ จะซื้อเสื้อผ้า เครื่องสำอางที่ ก็ต้องขอสามี ช่วงนั้นเป็นช่วงที่ขายเสื้อผ้าบูมในเฟซบุ๊กก็เลยไปหาขายเหมือนกันค่ะ ก็ขายได้เรื่อย ๆ พอมีกำไร มีเสื้อผ้าสวย ๆ ได้ใส่ แต่คนทำเยอะขึ้น หลอกหลวงกันมากขึ้น ธุรกิจขายเสื้อผ้ามักโดนปลงค่ะ จะเรียกว่า[เจ๊ง]ก็ได้”

(แม่เต็มเวลา พันทิป)

ผลกระทบที่เกิดต่อกลุ่มแม่ทำงาน (แม่เปลี่ยนงาน/อาชีพ เนื่องจากมีบุตรปัจจุบันมีงานทำรวมถึงการช่วยงานในครอบครัว หรือกิจการที่บ้าน แม่ที่ไม่ได้เปลี่ยนงาน/อาชีพ แต่ได้รับผลกระทบจากการมีบุตร ปัจจุบันยังทำงานอยู่ที่เดิมก่อนคลอดบุตร และ แม่ที่เคยเปลี่ยนงาน/อาชีพ ปัจจุบันบุตรเข้าโรงเรียนแล้ว)

การเป็นแม่ทำงาน ต้องรับบทบาทแม่และผู้หารายได้มาสนับสนุนครอบครัว ต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่ค่อนข้างหนัก

ผลกระทบทางด้านจิตใจ: ความรู้สึกเหนื่อยจากภาระ และผิดต่อลูก เทียบกับ ความสุขทางใจจากการได้อยู่กับลูก เป็นกำลังใจสำคัญให้อดทน

การทำงานนอกบ้านและการเลี้ยงดูบุตร ต่างก็ต้องใช้ทั้งแรงกายและแรงใจอย่างมาก นอกจากการทำงานและการเลี้ยงลูกแล้ว แม่หลายคนยังต้องทำงานบ้านด้วย จึงทำให้ผู้หญิงรู้สึกเหนื่อยทั้งกายและใจ และเมื่อเวลาถูกแบ่งให้กับการทำงานทั้งในบ้านและนอกบ้านมากกว่าการเลี้ยงลูก ก็ทำให้แม่ทำงานรู้สึกผิดที่ไม่ได้ใช้เวลาอยู่กับลูกอย่างเต็มที่เหมือนแม่คนอื่น ๆ ที่ไม่ได้ทำงาน แต่ก็ต้องอดทนทำทุกอย่างควบคู่กันไป เพื่ออนาคตของลูก ตัวอย่างคำพูดของแม่ทำงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและจากสื่อสังคมออนไลน์ที่สะท้อนถึงผลกระทบต่องานจิตใจในเชิงลบ ได้แก่

“เครียดด้วย เหนื่อยด้วย พอกลับบ้านไปก็จะมีเวลาของตัวเองแล้ว ต้องขงนม ล้างขวดนม ป้อนข้าว เหนื่อยมาก ทำงานก็เหนื่อยแล้ว กลับบ้านไปก็ต้องลุยกับลูกอีก แล้ว 2 คน ด้วย ช่วงแรก ท้องแรกยังไม่ค่อยหนัก แต่พอคนที่ 2 นี่ ไม่ไหว เหนื่อย เหนื่อยจริง ๆ[...] คนเรานั้นอยู่แล้ว มันก็มีแวววับกันบ้างว่าอยากจะไปหาอะไรทำ จะได้เลี้ยงลูกได้เต็มที่ จะได้มีกิจกรรมกับลูก ๆ ลัลลา เหมือนคนอื่นเขา”

(แม่เปลี่ยนงาน สัมภาษณ์เชิงลึก)

“เป็นแม่มนุษย์เงินเดือนเหมือนกันค่ะ ทำงานเป็นกะ ตอนนี้ 2 ขวบ แถมน้องยังกินนมแม่ด้วย ยิ่งสงสารน้องรอแม่กลับมาจากทำงานตลอด ไม่ยอมนอน รอกินนมจากเต้าสงสารเค้า แต่ต้องอดทนเพื่ออนาคตค่ะ”

(แม่ทำงาน เฟซบุ๊ก)

แม่แม่ทำงานหลายคนจะได้รับผลกระทบในเชิงลบจากการที่ต้องทำงานไปด้วยและเลี้ยงลูกไปด้วย แต่การที่ได้ทำทั้ง 2 สิ่งไปพร้อม ๆ กันกลับทำให้มีความสุขอีกแบบ เพราะมีรายได้มาสนับสนุนครอบครัว ทำให้แม่ทำงานรู้สึกภูมิใจในตัวเอง มองว่าตัวเองมีความสามารถในการให้อาหารที่ดีกับลูกได้ และลูกจะนับถือแม่มากขึ้น นอกจากนี้ แม่ที่เคยเป็นแม่เต็มเวลามาก่อน เมื่อได้เปลี่ยนมาทำงานเต็มเวลาจะรู้สึกว่าการใช้เวลาอยู่กับลูกเป็นเวลาคุณภาพมากกว่าตอนเป็นแม่เต็มเวลา ส่งผลดีต่อลูก และยังลดความเครียดและความเหงาได้เนื่องจากมีสังคมในการทำงาน ใน

ขณะเดียวกันก็มีลูกเป็นกำลังใจในการทำงาน แม่ทำงานท่านหนึ่งได้เล่าประสบการณ์ของตัวเองผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกว่า

“กลายเป็นว่า เรา happy เราก็กลับมีสังคมเหมือนเดิม และเราก็ได้ spend time กับตัวเอง แม้ว่าจะเป็นงานก็ตาม แต่ว่าเราได้คิดอะไรที่นอกเหนือออกมาจากลูก ซึ่งมันแบบทำให้เรา productive แล้วก็ fulfill ความสุขหัวใจตัวเอง พอเรารู้ว่ามี limit เวลาที่จะอยู่กับลูก และจะ spend time ช่วงนั้นที่จะให้ quality time มากที่สุด ก็กับการที่จะอยู่กับลูกตลอดเวลา [...] มีกำลังใจเวลาทำงานเหนื่อย ๆ มองลูกแล้วโอ้โฮ ๆ เหมือนเรารู้ว่าเป้าหมายทำเพื่อใคร

(แม่เปลี่ยนงาน สัมภาษณ์เชิงลึก)

ผลกระทบทางด้านครอบครัวและสังคม: ความสัมพันธ์กับสามี รู้สึกสามีไม่ช่วยแบ่งเบาภาระในบ้าน

เนื่องจากสังคมไทยมีพื้นฐานเป็นสังคมที่ชายเป็นใหญ่ งานในบ้านและการเลี้ยงลูกจึงถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิง ในอดีตมีการแบ่งหน้าที่กันชัดเจนคือผู้ชายทำงานนอกบ้านหารายได้มาใช้จ่ายในครอบครัว และผู้หญิงรับผิดชอบงานบ้านและการดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว แต่ในปัจจุบัน รายได้จากฝ่ายชายฝ่ายเดียวไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือนและการเลี้ยงลูกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ผู้หญิงจึงต้องทำงานนอกบ้านด้วยอีกแรง แม่ทำงานหลายคนรู้สึกว่าภาระทุกอย่างตกอยู่ที่ผู้หญิงฝ่ายเดียว และในหลายครอบครัวไม่มีการแบ่งความรับผิดชอบต่อการทำงานบ้านและการดูแลลูกอย่างเท่าเทียม ทำให้ผู้หญิงมีความรู้สึกเหนื่อยและได้รับความไม่เป็นธรรม ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับสามีในเชิงลบ ดังที่แม่ทำงานในสื่อสังคมออนไลน์ท่านหนึ่งกล่าว

“ลูกแอดมิท ดิฉันก็ต้องเฝ้าลูกคนเดียว สามีก็บอกว่าทำงานหยุดไม่ได้หรอก ดิฉันเข้าใจค่ะว่าทำงาน แต่ลูกป่วย ช่วยมาเฝ้าลูกบ้างได้ไหม ดิฉันไม่สามารถแยกจากลูกได้เลยตอนป่วย หิวก็ต้องทน อยากเข้าห้องน้ำก็ไปไม่ได้เพราะไม่มีคนเปลี่ยนกันเฝ้าลูก จะทิ้งลูกไว้คนเดียวก็ไม่ได้ [...] แล้วดิฉันจะฝากให้เขาเลี้ยงลูกบ้าง ดิฉันอยากไปตัดผมเขาก็บอกให้เฝ้าลูกไปด้วย เขาทำงานเหนื่อยจะนอน ดิฉันก็ทำงานเหมือนกันนะ ทำงานไปด้วยเลี้ยงลูกไปด้วยในเวลาเดียวกัน”

(แม่ทำงาน พันทิป)

ผลกระทบต่อการทำงาน

เมื่อต้องทำงานไปด้วย ดูแลลูกไปด้วย แม่ทำงานมักจะให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าทางอาชีพการงานน้อยลง เพราะให้ความสำคัญกับลูกมากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าแม่ทำงานบางคนประสบกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพลดลงและไม่ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานมากเหมือนก่อนมีลูก นั่นเป็นเพราะต้องจัดสรรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดไปดูแลลูกและทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการเลี้ยงลูกไปด้วย จากการสัมภาษณ์เชิงลึก แม่ทำงานท่านหนึ่งได้เล่าว่า

“บริษัทมันเล็กก็ไม่ได้มีคู่แข่งมากมายในข้อหนึ่ง ข้อสองอีกประเด็นมาจากทางเราเอง เพราะว่าเราก็คงไม่คิดที่จะไปแข่งกับใครแล้ว ด้วยความที่บอกว่า focus เรา shift เราก็เลยรู้สึกว่า ถ้าเค้าจะโตเร็วกว่า ก็ไปเลย เพราะว่าเราก็ไม่พร้อมที่จะไปลุยขนาดนั้นแล้ว”

(แม่ทำงาน สัมภาษณ์เชิงลึก)

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาข้างต้น จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงาน ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคม ความสัมพันธ์ต่อครอบครัวและสามี ด้านเศรษฐกิจและการเงิน แม้ผลกระทบที่เกิดขึ้นจะมีความคล้ายคลึงกันระหว่างกลุ่มแม่ทำงาน และกลุ่มแม่ที่ไม่ได้ทำงาน แต่ก็มีองค์ประกอบของผลกระทบที่แตกต่างกันเล็กน้อย

แม่ที่มีงานทำแต่ต้องเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงานเนื่องจากมีบุตร ยังต้องเผชิญอุปสรรคอยู่บ้าง แต่ได้รับผลกระทบที่ต่างไปจากกลุ่มที่ออกจากงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา โดยพบว่า แม่กลุ่มที่เปลี่ยนงานบางคนได้รับผลกระทบในด้านเศรษฐกิจน้อยกว่ากลุ่มแม่ที่ไม่ได้ทำงาน เช่น เปลี่ยนมาทำงานใกล้บ้าน ทำให้ไม่ต้องเดินทางไกล ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางลงได้ รวมทั้งลดภาวะเครียดจากการจราจรด้วย ทำให้แม่กลุ่มนี้มีเวลาได้อยู่ใกล้ชิดลูกมากขึ้น รวมทั้งสามารถไปรับส่งลูกที่โรงเรียนได้สะดวกมากขึ้น จึงเป็นการรักษาสุขภาพทั้งการเลี้ยงครอบครัวและความเป็นแม่ไว้ได้อย่างสมดุล อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนที่ทำงานสำหรับบางกลุ่ม ก็ไม่ได้ราบรื่น เพราะแม่บางคนกลับพบกับปัญหาในที่ทำงานใหม่ ทำให้ต้องปรับตัวใหม่ บางครั้งจึงเกิดภาวะเครียด ในขณะเดียวกัน ที่ทำงานใหม่ก็ให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าที่เดิม แต่แม่บางคนบอกว่า แม่ค่าตอบแทนน้อยลง แต่แลกกับการไม่ต้องเดินทางไกลออกจากบ้านตั้งแต่ลูกยังไม่ตื่นนอน พอกลับถึงบ้านลูกก็หลับแล้ว ก็นับเป็นความพอใจแล้ว

ด้านเศรษฐกิจ เห็นได้ชัดว่าแม่ทำงานมีความมั่นคงและอิสรภาพทางการเงินมากกว่า เนื่องจากมีรายได้เป็นของตัวเองและสามารถจัดสรรรายได้ในการใช้จ่ายในครัวเรือน ใช้จ่ายส่วนตัว และการออมได้อย่างอิสระ ในขณะที่แม่เต็มเวลาต้องพึ่งพาเงินจากสามีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน หลายคนรู้สึกถูกจำกัดการใช้จ่าย ไม่สามารถใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวได้อย่างสบายใจ หลายคนได้รับเงินจากสามีในการใช้จ่ายภายในครัวเรือนและการเลี้ยงลูกเท่านั้น จนอาจไม่มีเงินออม ทำให้รู้สึกขาดความมั่นคงและอิสรภาพทางการเงิน ผลกระทบด้านเศรษฐกิจยังส่งผลให้สามีต้องทำงานมากขึ้น และนานขึ้นเพื่อชดเชยที่ภรรยาไม่ได้ทำงาน เพราะต้องเลี้ยงดูบุตร (Tsuya, Bumpass & Choe, 2000). ในด้านจิตใจและอารมณ์ แม่ทำงานรู้สึกเหนื่อยและท้อที่ต้องทำงานไปด้วยเลี้ยงลูกไปด้วย และในบางครั้งรู้สึกผิดที่ไม่สามารถใช้เวลาอยู่กับลูกได้เต็มที่ ในขณะที่แม่ที่ไม่ได้ทำงานบอกว่ารู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า เพราะไม่ได้ทำงาน แต่ทั้งแม่ทำงานและแม่เต็มเวลา ต่างก็มีความสุขกับทางเลือกของตนเอง โดยแม่ทำงานรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำงานและเลี้ยงลูกไปด้วยได้ รู้สึกว่าตนเองเป็นที่นับถือของลูก ในขณะที่แม่เต็มเวลา รู้สึกภูมิใจที่สามารถทุ่มเทให้การเลี้ยงลูกได้เต็มที่และสามารถเลี้ยงลูกได้อย่างมีคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับสามีและครอบครัว แม่ทำงานส่วนใหญ่ต้องรับบทบาททั้งการทำงานนอกบ้าน เลี้ยงลูก และทำงานบ้าน หลายคนรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมในการแบ่งงานกันทำเพราะสามีไม่ช่วยแบ่งเบาภาระการเลี้ยงลูกและการทำงานบ้าน ส่งผลให้รู้สึกอึดอัดใจและมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับสามี ในต่างประเทศ พบว่า พ่อที่ทำงานนอกบ้าน มีแนวโน้มที่จะใช้เวลาส่วนใหญ่ทำงาน มากกว่าที่จะใช้เวลาดูแลลูก แม่จะมีงานและความต้องการของครอบครัวมากมาย แต่พ่อที่ทำงานมักไม่ค่อยตอบสนองความต้องการของครอบครัวเท่าที่ควร (Jeffery, 2005) จึงควรมีระบบสนับสนุนพ่อทำงานให้สามารถสร้างสมดุลชีวิตทำงานและครอบครัวเพื่อจะสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของแม่ที่ต้องแบกรับ ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งได้ ส่วนแม่เต็มเวลาที่ไม่ทำงานก็มีแนวโน้มว่าจะมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับสามีเช่นกัน เพราะเมื่อไม่ได้ทำงานจึงไม่มีรายได้ ต้องพึ่งพาเงินจากสามีในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และรู้สึกว่าสามีมีอำนาจเหนือกว่าทำให้รู้สึกด้อยค่า บางครั้งรู้สึกว่าสามีไม่ให้เกียรติ แต่ก็ต้องจำทน

แม่ที่เคยออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน มีลูกโตเข้าโรงเรียนแล้ว โดยปัจจุบันอาจจะมีงานทำ หรือไม่มีงานทำก็ได้ กลุ่มแม่ที่สามารถกลับไปทำงาน หรือปรับตัวโดยทำงานที่บ้าน เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบด้านต่างๆ น้อย แต่กลุ่ม

ที่ยังคงอยู่บ้านโดยไม่มีงานทำ จะได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ ด้านจิตใจ และปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัวในลักษณะเดียวกันกับแม่ที่เลี้ยงลูกเต็มเวลา ในด้านบทบาทการเลี้ยงดูบุตร แม่กลุ่มนี้บอกว่า มีความวิตกกังวลน้อยลง เพราะลูกโตแล้ว ทำให้มีเวลาดูแลตัวเองมากขึ้น และไม่เหนื่อยจากการดูแลใกล้ชิดเช่นตอนเป็นเด็กทารกและเด็กเล็ก ๆ อย่างไรก็ตามแม่กลุ่มนี้ ก็ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังเรื่องต่าง ๆ และส่งเสริมพัฒนาการของบุตรในเรื่องการเรียนรู้ต่อไป ขณะเดียวกัน บางคนก็วางแผนจะกลับไปทำงานเพื่อช่วยเหลือครอบครัว เพราะเมื่อบุตรโตจำเป็นจะต้องมีค่าใช้จ่ายเรื่องการศึกษามากขึ้น อย่างไรก็ตาม การหางานทำ ไม่ได้เป็นเรื่องง่าย เพราะบางคนออกจากงานมาหลายปี

ด้านการทำงานและความก้าวหน้าในงาน แม่ที่เคยเปลี่ยนงาน/ออกจากงานมาเลี้ยงบุตร ซึ่งต้องการกลับไปทำงานเมื่อบุตรโตแล้ว เผชิญความยากลำบากในการหางานใหม่จากหลายสาเหตุ เช่น อายุ การขาดประสบการณ์การทำงานเป็นเวลานาน การเลือกงานที่เหมาะสม เช่น งานที่ไม่ต้องเดินทาง งานที่ไม่มีความกดดันสูง หรืองานที่ไม่ต้องทำ OT เป็นต้น ดังนั้นแม้ว่าผู้หญิงกลุ่มนี้จะได้งานทำ ก็อาจจะไม่ได้ค่าตอบแทนที่ดี มีการศึกษาพบว่า พนักงานประจำหญิงที่ออกจากงานเมื่อคลอดบุตร หากกลับเข้าทำงานใหม่จะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผู้หญิงที่ไม่มีบุตร (Joshi, Paci & Waldfogel, 1999) เนื่องจากขาดประสบการณ์การทำงาน มีผลผลิตต่ำ หรือถูกเลือกปฏิบัติจากนายจ้าง (Budig & England, 2001) ในทางกลับกัน แม่ที่สามารถรักษาความต่อเนื่องในการจ้างงานไว้ได้จะได้รับค่าตอบแทนเช่นเดียวกับผู้หญิงที่ไม่มีบุตร แต่ก็ไม่เท่ากับผู้ชาย (Joshi, Paci, & Waldfogel, 1999) นอกจากนี้แม่กลุ่มนี้อาจขาดโอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะจะต้องรักษาสสมดุลระหว่างครอบครัว กับงานเพื่อประคับประคองทั้งสองเรื่องพร้อมกัน ทั้งนี้ ความก้าวหน้าในงานของผู้หญิงจึงต้องมาพร้อมกับความเข้าใจของสมาชิกในครอบครัวและแรงจูงใจของผู้หญิงเองด้วย (Mammen & Paxson, 2000) การให้ความสำคัญกับบุตรมากกว่าการทำงาน ทำให้แม่ที่เคยเปลี่ยนงานและเคยเป็นแม่เต็มเวลาไม่รู้สึกรู้สึกท้อแท้กับการทำงานเหมือนเดิม และไม่ได้รู้สึกอยากแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพการงานเช่นที่ผ่านมา ส่งผลให้หลายคนมีประสิทธิภาพการทำงานลดลงเนื่องจากต้องแบ่งเวลาให้กับการเลี้ยงลูกไปด้วย โดยเฉพาะในช่วงปีแรก ๆ อย่างไรก็ตาม แม่ที่วางแผนจะกลับไปทำงานตอนอายุ 35 มีแนวโน้มจะกลับไปทำงานในช่วงขวบปีแรกที่ลูกอายุ 1 ขวบ ซึ่งทำให้เห็นความมุ่งมั่นในงาน นอกจากนี้ ผู้หญิงที่ทำงานมานานทำให้ผู้หญิงได้รับเงินชดเชยสูงหากต้องออกจากงาน และช่วยเพิ่มโอกาสในการกลับไปทำงานหลังจากมีบุตรอีกด้วย (Desai, Waite, 1991) หากที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ผู้หญิงสามารถรักษาสสมดุลของงานกับครอบครัวได้จะช่วยลดความกดดันและความเครียดของผู้หญิงลงได้ (Jeffery, 2005)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ปัจจุบัน การมีบุตรส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อครอบครัวในหลากหลายมิติ รวมถึงด้านการทำงาน โดยเฉพาะต่อผู้หญิงที่มักเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นคนหลักในการดูแลบุตร ด้วยปัจจัยหลายประการทำให้ผู้หญิงหลายคนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การเปลี่ยนอาชีพ การเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนเกิดจากความต้องการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลครอบครัว และมีแม่จำนวนไม่น้อยที่ตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อจะสามารถดูแลบุตรได้เต็มที่และมีคุณภาพ

การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใด ต่างส่งผลกระทบต่อชีวิตผู้หญิงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านการเงิน ความสัมพันธ์กับครอบครัวและสามี และด้านการทำงาน และอาจส่งผลให้ผู้หญิงที่มีบุตรแล้วอยู่ในสถานะที่เปราะบางได้ ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ อาจช่วยบรรเทาผลกระทบและความ

เพราะบางที่อาจเกิดขึ้นกับผู้หญิงเมื่อมีบุตรและมีการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงาน และเอื้อให้ผู้หญิงสามารถหาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว สามารถทำงานและเลี้ยงดูบุตรได้อย่างมีคุณภาพควบคู่กันไปได้

1) สถานที่ทำงานเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับผู้ที่มีบุตร เช่น สามารถเลือกชั่วโมงทำงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสมได้ เพื่อให้สามารถรักษาสมดุลของการทำงานกับการดูแลบุตรและครอบครัวได้ หรือกำหนดเวลาทำงานให้สั้นลง เพื่อให้สามารถดูแลบุตรในช่วงที่ยังเล็กได้มากขึ้น รวมถึงการไม่ต้องเดินทางไปทำงานด้วย

2) ควรมีมาตรการลงทุนขยายสถานเลี้ยงเด็กให้ทั่วถึงโดยเฉพาะในเขตเมือง และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานเลี้ยงเด็กให้ดีขึ้น ทั้งนี้ ต้องให้ครอบครัวที่รายได้น้อย-ปานกลาง สามารถเข้าถึงได้ เพื่อเป็นตัวช่วยในการดูแลบุตรในขณะที่แม่ไปทำงาน

3) สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนรับผู้ที่เคยออกจากงานเนื่องจากมีบุตรกลับเข้าทำงาน โดยกำหนดแรงจูงใจ เช่น ลดหย่อนภาษี รวมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือเพื่อไม่ให้บุคคลดังกล่าวต้องลาออกจากงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร

รายการอ้างอิง

พิมลพรรณ วายจตุ. (2536). สถานภาพและบทบาทของสตรีไทย : การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว. <http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/1741> [in Thai]

References

- Boeckmann, I., Misra, J., & Budig, M. J. (2014). Cultural and institutional factors shaping mothers' employment and working hours in postindustrial countries. *Social Forces*, 93(4), 1301-1333.
- Budig M. J. & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225
- Chandoevit, W., (2018). *3 Decades of the Thai Labor Market Inequality 'male-female'*. Mathichon online. (16 April 2018). Retrieved from https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news_918976
- Desai, S. & Waite, L. J. (1991). Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment. *American Sociological Review*. 56(4), 551-566
- H Joshi, P Paci.J Waldfogel.(1999). The wages of motherhood: better or worse. *Cambridge Journal of Economics*, 23(5), 543-564, Retrieved form <https://doi.org/10.1093/cje/23.5.543>
- International Labor Organization. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva.
- Jeffery, E. H. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*, 26 (6), 793-819
- Kanchanachitra, M. & et al. (2019). *The price of having children when work and children are tied on the same rope. (1st ed.)*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research
- National Statistical Office. (2019). *Important conclusions Working of women in Thailand 2018*.

- Retrieved from [http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/Social aspect/Labor field Labor of_women/2561/Pocketbook2561](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/Social_aspect/Labor_field_Labor_of_women/2561/Pocketbook2561) [in Thai]
- Lee, K. Barnett, J. & Vasileiou, K. (2017). Lonely within the mother': An exploratory study of first-time mothers' experiences of lone lines. *Journal of Health Psychology* 24(3):1-30. August 2017. Retrieved from [file:///C:/Users/kanyapat/Downloads/LeeVasileiou_Barnettlonelywithinthemothermanuscript_final_JHealthPsych%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/kanyapat/Downloads/LeeVasileiou_Barnettlonelywithinthemothermanuscript_final_JHealthPsych%20(1).pdf)
- Mandal, B., Roe, B. E., & Fein, S. B. (2010). The differential effects of full-time and part-time work status on breastfeeding. *Health Policy*, 97(1), 79–86.
- Mosca, I., O 'sullivan, V., & Wright, R. E. (2017). *Maternal Employment and Child Outcomes: Evidence from the Irish Marriage Bar*, IZA Discussion Papers, No. 11085, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Mammen K. & Paxson C. (2000). Women's Work and Economic Development. *Journal of Economic Perspectives*, 14 (4), 141–164
- Prachathai. (2015). *Working people: 'Supermom' is a mother and an employee*. Retrieved from <https://prachatai.com/journal/2015/09/61231> (in Thai)
- Parker, K. (2015). Women more than men adjust their careers for family life. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/10/01/women-more-than-men-adjust-their-careers-for-family-life/>.
- Rittirong, J., Jasasit, S., & Sakulsri, T., (2017). *The Nursery in The Urban Context: Development for National Security*. (1st ed.). Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research. [in Thai]
- Rea, M. F., Venancio, F. I., Batista, L.E., & Greiner, T. (1999). Determinants of the breastfeeding pattern among working women in Sao Paulo. *Journal of Human Lactation*, 15(3), 233-239.
- Ryan, A. S., Zhou, W., & Arensberg, M. B. (2006). The effect of employment status on breastfeeding in the United States. *Women's Health Issues*, 16(5), 243–251.
- Schlein, L. (2019). ILO: Female Job-Seekers Get Penalized for Being Mothers. Retrieved from <https://www.voanews.com/archive/ilo-female-job-seekers-get-penalized-being-mothers>
- Schlein, L., (2019). *ILO: Female Job-Seekers Get Penalized for Being Mothers*. Retrieved from <https://www.voanews.com/archive/ilo-female-job-seekers-get-penalized-being-mothers>
- (Tsuya, N. O., Bumpass L. L. & Choe, M. K., (2000). Gender, Employment, and Housework in Japan, South Korea, and the United States. *Review of Population and Social Policy* ,(9) ,2000, 195–220
- Wang, W., Lau, Y., Chow, A., & Chan, K. (2014). Breast- feeding intention, initiation and duration among Hong Kong Chinese women: A prospective longitudinal study. *Midwifery*, 30(6), 678-687.

Zhou, Y. (2018). Japan's Married Stay-at-Home Mothers in Poverty. *Japan Labor Issues*, 2 (8), 4-9.

Retrieved from

<https://pdfs.semanticscholar.org/6eb0/3dd052a8931026af017a421c0048ce1c3897.pdf>

อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม และการรับรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการถ่ายโอนการฝึกอบรม

จันทร์แรม ชัยลัง¹

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดร.วิทสินี บวรอัศวกุล

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 16 ธันวาคม 2563

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 18 กุมภาพันธ์ 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 18 กุมภาพันธ์ 2564

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 142 คน ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และ ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งจากทางองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมส่งผลต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมของบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่กำกับความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการนำความรู้ ทักษะและทัศนคติที่บุคคลได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน ดังนั้น นอกจากองค์กรจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่เอื้อต่อพฤติกรรมการถ่ายโอนการฝึกอบรมแล้ว การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมถือเป็นปัจจัยที่มีสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมเช่นกัน

คำสำคัญ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม การถ่ายโอนการฝึกอบรม

¹ Corresponding Author E-mail : janraemka@gmail.com

Moderating effects of Training Self-Efficacy and Perceived Supervisor Support on the relationship between Perceived Organizational Support and Transfer of Training

Janraem Chailang

Faculty of Psychology, Chulalongkorn University

Witsinee Bovornusvakool Ph.D.

Faculty of Psychology, Chulalongkorn University

Received : December 16 , 2020

Revised : February 18 , 2021

Accepted : February 18 , 2021

Abstract

The objective of this research was to explore the moderating effects of training self-efficacy and perceived supervisor support on the relationship between perceived organizational support and transfer of training among 142 government officers who have been working at least 6 months and participated in a training course provided by the organization during the past year. Moderation analysis result indicated that perceived organizational support, perceived supervisor support, and training self-efficacy were positively correlated with transfer of training. The result showed that the interaction of training self-efficacy and perceived supervisor support (three-way interaction) were found for the relationship between perceived organizational support and transfer of training. These findings provide practitioners and management useful knowledge in relation to the impact of training self-efficacy and supervisor support on employee's organizational support perception and the application of their gained knowledge, skills and attitude from training in the workplace.

Keywords : Perceived organizational support, Perceived supervisor support, Training self-efficacy, Transfer of training

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์การจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรง ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ รวมถึงเจตคติที่ดี จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ (ชูชัย สมितिไกร, 2554) ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาจึงถูกใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากร จะเห็นได้จากการที่รัฐบาลไทย ได้กำหนดให้การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการบริหารและพัฒนาประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรของชาติให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ เน้นการเรียนรู้และพัฒนาตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนประเทศชาติต่อไป

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการฝึกอบรมจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน แต่ถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณค่อนข้างสูง โดยในปี พ.ศ. 2561 รัฐบาลไทยได้ลงทุนใช้จ่ายด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นจำนวนเงินกว่า 540,000 ล้านบาท หรือประมาณร้อยละ 19.4 ของรายจ่าย หากผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of training) ย่อมถือว่าการลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนานั้นไม่ประสบผลสำเร็จ โดยนักวิจัยบางกลุ่มได้ประมาณการว่าอัตราการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นเพียง 10-20 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น (Tonhäuser & Bükler, 2016) ซึ่งถือว่าค่อนข้างน้อย ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงควรตระหนักถึงความสำคัญ และปัญหาของการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานหรือไม่

Baldwin และ Ford (1988) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่ามีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ได้แก่ 1) ลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee's characteristic) 2) การออกแบบการฝึกอบรม (Training design) และ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยด้านลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ส่งผลดีต่อองค์การในอนาคตอีกด้วย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การรับรู้โดยรวมของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่า ความพยายาม ทุม่ทำงาน และให้การดูแลเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตามแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคคล กล่าวว่า หากพนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนและจัดหาสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร เพราะเมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้คุณค่าและให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน พนักงานย่อมรู้สึกพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งรวมไปถึงการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Zumrah & Boyle, 2015)

อย่างไรก็ดี แม้ว่าการสนับสนุนจากองค์กรจะมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน แต่หากพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงานและบางครั้งถูกมองว่าเป็นตัวแทนขององค์กร ก็อาจส่งผลต่อพฤติกรรมแสดงออกของพนักงานได้เช่นกัน โดย Rhoades

และ Eisenberger (2002) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คือ การรับรู้โดยทั่วไปของพนักงานต่อหัวหน้างานเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในการช่วยเหลือ และดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของพวกเขา

นอกจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างานแล้ว การรับรู้ความสามารถของตนก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ โดย Arefin และ Islam (2019) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) คือ การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ก็จะมี ความมั่นใจในการแสดงออกถึงความรู้ที่ได้รับมา นำไปสู่ความสำเร็จในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน

แม้ว่าจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม แต่งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งยังขาดงานวิจัยที่อธิบายถึงปฏิสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร (Burke & Hutchins ,2007) และแม้ว่าพนักงานจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กร แต่หากหัวหน้างานไม่ใส่ใจต่อพนักงาน ไม่มีการสนับสนุนพนักงานให้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงาน พนักงานก็อาจจะไม่สามารถถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมได้ โดยเฉพาะเมื่อพนักงานขาดความมั่นใจหรือไม่รับรู้ ว่าตนมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

นอกจากนี้ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ในประเทศไทยยังมีจำนวนไม่มาก โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ และการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการประเมินในระดับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (กล้าหาญ ณ น่าน, 2552) การศึกษาที่มุ่งเน้นการประเมินในระดับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม จึงมีความสำคัญเพราะเป็นการศึกษาการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐที่มีระดับของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมและระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานแตกต่างกัน หากองค์กร ผู้บริหาร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเข้าใจในความสัมพันธ์นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและช่วยให้เกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยตระหนักถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างาน รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมที่ส่งผลต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย รวมถึงคำนิยาม ขอบเขต กรอบแนวคิดหรือทฤษฎี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.การถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of Training)

นักวิชาการได้เสนอความหมายของการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of training) ไว้อย่างคล้ายคลึงกัน

ว่าหมายถึง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Knowledge, Skills, and Attitude: KSA) ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผลจากการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และนำไปสู่ผลผลิตขององค์การที่เพิ่มขึ้น (ณัฐวรรณ เมธีจรุจานนท์, 2558; Burke & Hutchins, 2007; Xiao, 1996)

Baldwin และ Ford (1988) ได้เสนอองค์ประกอบของกระบวนการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้าสู่การฝึกอบรม (Training input) 2) ผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรม (Training output) และ 3) เงื่อนไขในการถ่ายโอน (Conditions of transfer) โดยปัจจัยนำเข้าสู่การฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย คือ ลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee's characteristic) การออกแบบการฝึกอบรม (Training design) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยองค์ประกอบของกระบวนการถ่ายโอนการฝึกอบรมตามแนวคิดนี้ ยังได้รับการความสนใจและมีการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง (Burke & Hutchins, 2007) เช่น Ford และ Weissbein (1997) ได้ทำการศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมตามกระบวนการฝึกอบรมของ Baldwin และ Ford ในช่วงปี 1990 – 1995 โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เช่น แรงจูงใจในการฝึกอบรม การรับรู้ความสามารถของพนักงาน ทัศนคติของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น และงานวิจัยของ Alias และคณะ (2017) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยพบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โอกาสในการนำความรู้ไปใช้ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดและองค์ประกอบของกระบวนการฝึกอบรมของ Baldwin และ Ford

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยนำเข้าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาที่ผ่านมายังมีความแตกต่างกัน กล่าวคือมีทั้งพบและไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม เช่น งานวิจัยของ Homklin และคณะ (2014) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยพบว่า นอกจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะไม่ได้มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้และการถ่ายโอนการฝึกอบรมแล้วการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ Islam และ Ahmed (2017) ที่ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของการสนับสนุนจากองค์กรและการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มพนักงานธนาคาร โดยพบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีอิทธิพลทางตรงต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม รวมถึงทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในบริบทของประเทศไทย เพื่อให้สามารถเข้าใจกระบวนการถ่ายโอนการฝึกอบรมและประสิทธิภาพในการฝึกอบรมมากขึ้น

สำหรับการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรม Kirkpatrick (1994) ได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการประเมินการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) 2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) และ 4) การประเมินผลลัพธ์ (Result) ที่เกิดขึ้นกับองค์กร โดยในงานวิจัยชิ้นนี้ จะใช้เกณฑ์การประเมินในระดับพฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ ที่มุ่งประเมินพฤติกรรมการนำความรู้ ทักษะ รวมถึงทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้

ในการทำงาน เพราะหากพนักงานมีการถ่ายโอนการฝึกอบรมสูง ก็จะไปสู่ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มากขึ้น (Nazli & Khairudin, 2018) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่มุ่งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรมว่ามีการนำความรู้ไปปรับใช้ในงานมากน้อยเพียงใด

2.การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)

Eisenberger และคณะ (1986) ได้นำแนวคิดพื้นฐานการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) มาอธิบายความสัมพันธ์และพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรและพนักงาน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยการแลกเปลี่ยนในองค์กรนี้ หมายถึง การที่พนักงานอุทิศกำลังกาย พยายามทุ่มเททำงานให้กับองค์กรด้วยความตั้งใจ ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และองค์กรก็ให้ความช่วยเหลือตอบแทนพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมถึงการเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน เป็นต้น ดังนั้นเมื่อพนักงานและองค์กรมีการแลกเปลี่ยนระหว่างกันอย่างสมดุล จะส่งผลให้พนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้คุณค่า สนับสนุนช่วยเหลือพนักงาน ให้มีชีวิตการทำงานที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยรวมต่อทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงหมายถึง ความเชื่อโดยรวมของพนักงาน ว่าองค์กรเห็นคุณค่า ความพยายามทุ่มเททำงานของพนักงาน และองค์กรได้ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ซึ่งความเชื่อเหล่านั้น มาจากประสบการณ์และการรับรู้ของพนักงานที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร โดยพนักงานจะประเมินการสนับสนุนจากองค์กรผ่านนโยบาย กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติต่างๆ ที่ส่งผลต่อพนักงาน (Eisenberger et al., 1986; ธิดา เชื้อนแก้ว, 2554)

สำหรับองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน Eisenberger (1986) ได้จำแนกองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้กำลังใจในการทำงาน 2) การรับรู้การสนับสนุนในด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าได้มีโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนา 3) การรับรู้การเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้ความสนใจต่อสภาพความเป็นอยู่ รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน และ 4) การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน คือ องค์กรให้การยกย่อง ชมเชยกับความสำเร็จของพนักงาน ให้ความสำคัญกับความทุ่มเทพยายามของพนักงานในการทำงานเพื่อองค์กร

ทั้งนี้ ในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนามาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ไม่ได้มีการแบ่งองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็นรายด้าน (unidimensional) เนื่องจากการรับรู้ของพนักงานโดยรวม (generally perception) หรือความเชื่อโดยรวมของพนักงาน (global belief) ว่าองค์กรเห็นคุณค่าต่อความพยายามของพวกเขาและเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (ธิดา เชื้อนแก้ว, 2554) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม โดยนิยามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า เป็นการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าต่อความพยายามทุ่มเททำงาน และให้การดูแลเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงการรับฟังความคิดเห็น เติมใจให้ความช่วยเหลือ ให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยที่พนักงานรับรู้ได้จากนโยบายและการกระทำขององค์กร

3.การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support)

สำหรับการศึกษาบทบาทของหัวหน้างานในการถ่ายโอนการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะให้นิยามที่มีความหมายเฉพาะเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดย Bate (1997) ได้นิยามการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานว่าหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้างานที่ส่งผลให้พนักงานสามารถถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในงาน (Burke & Hutchins, 2007; Ghosh & Chauhan, 2015; Burn, 2016; Manju & Suresh, 2011) ในการศึกษาครั้งนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าหัวหน้างานได้มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา และสนับสนุนให้พนักงานนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความแตกต่างจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เนื่องจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์การในการมีปฏิสัมพันธ์และให้การสนับสนุนต่างๆ แก่พนักงาน อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีน้ำหนักบนองค์ประกอบที่แยกจากกัน (Rhoades & Eisenberger, 2002) และลักษณะของความสัมพันธ์นั้นก็แตกต่างกัน โดยพนักงานจะไม่มีความสัมพันธ์พิเศษกับองค์การ แต่จะมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานโดยตรง

Chiabura และคณะ (2010) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากกว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม อันได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างาน ดังนั้น แม้ว่าพนักงานจะได้รับการสนับสนุนจากองค์การ แต่หากหัวหน้างานไม่เอาใจใส่ต่อพนักงาน ไม่แสดงออกถึงการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงไม่เปิดโอกาสให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงาน พนักงานก็อาจจะไม่สามารถถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมได้ โดยเฉพาะเมื่อพนักงานขาดความมั่นใจหรือไม่รู้ว่าตนมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4.การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม (Training Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเป็นคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม จากการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ก็จะมีคามมั่นใจในตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน (Arefin & Isam, 2019; Bate, 1997; Simosi, 2012)

Bandura (1977) ได้ให้นิยามการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ว่าหมายถึง การประเมินความสามารถ และศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดความรู้สึก กระบวนการคิด แรงจูงใจ และพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ซึ่งคล้ายคลึงกับ อัมพิกา สุนทรภักดี (2558) ที่ได้ให้นิยาม การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ว่าหมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ ในศักยภาพหรือความสามารถที่ตนเองมีในการทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการมุ่งสู่ความสำเร็จ และเป็นตัวกำหนดความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและการถ่ายโอนการฝึกอบรม ผู้วิจัยส่วนใหญ่ได้ให้นิยามที่มุ่งเน้นการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรมหรือจากการฝึกอบรม โดย Chiabura และคณะ (2010) ได้ให้นิยามการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม (Training self efficacy) ว่าหมายถึง การประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความสามารถของพวกเขาวouldประสบความสำเร็จในการอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้ถึงแม้จะมีอุปสรรคหรือปัญหาเกิดขึ้น หากพวกเขาเชื่อว่าตนมีความสามารถในการเรียนรู้ รวมถึงนำความรู้และทักษะเหล่านั้นไปใช้ในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น พบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ดังนั้นการศึกษานี้ จึงมุ่งศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อันได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถเข้าใจการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาอิทธิพลกำกับของตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม กำกับอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งมีสำนักงานทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด โดยกลุ่มตัวอย่างต้องมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และผ่านการทดลองงานแล้ว อีกทั้งในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งของทางหน่วยงาน ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power Version 3.1 และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) และดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2563 ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งมีจำนวนผู้เข้าร่วมงานวิจัยรวมทั้งสิ้น 142 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรทำนาย คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of Training)

2.3 ตัวแปรกำกับ คือ

(1) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support)

(2) การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม (Training Self-Efficacy)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic data) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการอบรม เช่น หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมล่าสุด ความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

ส่วนที่ 2 มาตรการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of Training) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์ใช้จากมาตรวัดของ ณัฐวรรณ เมธีจุฑานนท์ (2558) ที่ปรับปรุงมาจากแบบวัด Output of Transfer Behavior ของ Xiao (1996) โดยมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในงานวิจัยนี้ เท่ากับ .934

ส่วนที่ 3 มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์ใช้จากมาตรวัดของ วิริยญา วัฒน (2546) ที่พัฒนามาจาก แบบวัด Survey of Perceived Organizational Support ของ Eisenberger (1986) โดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วยข้อกระทงทางบวก 20 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในงานวิจัยนี้ เท่ากับ .917

ส่วนที่ 4 มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์ใช้จากมาตรวัดของ Arefin และ Islam (2019) โดยมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในงานวิจัยนี้ เท่ากับ .907

ส่วนที่ 5 มาตรการรับรู้ความสามารถของตัวนด้านการฝึกอบรม (Training Self-Efficacy) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์ใช้จากมาตรวัดของ Arefin และ Islam (2019) โดยมีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในงานวิจัยนี้ เท่ากับ .908

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม (Institutional Review Board: IRB) ให้ดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 จัดทำหนังสือถึงหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง

4.2 จัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล และกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ช่องทางต่างๆ ของหน่วยงาน โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน URL Link หรือ QR Code ซึ่งจะได้รับทราบข้อมูลคำชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล และวัตถุประสงค์ในการวิจัย ก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

4.3 นำผลการตอบแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีการตอบที่สมบูรณ์ ตรงตามเงื่อนไขคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน เป็นต้น โดยแสดงในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม และการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยแสดงคะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation)

5.4 การวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม ต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยใช้โปรแกรม SPSS Process ตามแนวคิดของ Hayes (2013) โดยผู้วิจัยเลือกรูปแบบความสัมพันธ์ที่ 3 (Model Number 3) ซึ่งเป็นรูปแบบปฏิสัมพันธ์แบบ 3 ทาง (3-way interaction)

ผลการวิจัย

หลังจากผู้วิจัยได้ตรวจสอบและคัดเลือกผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 คน ที่ไม่เข้าตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้คัดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวออก คงเหลือกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน และเมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ Mahalanobis Distance Test เพื่อหาความผิดปกติเชิงพหุ หรือค่าสุดโต่งของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (Tabachnick, Fidell, & Ullman, 2007) พบว่ามีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน ที่มีค่าผิดปกติ ($p < .001$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการคัดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน ออก คงเหลือกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 142 คน เพื่อใช้วิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละของข้อมูล

จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 คน พบว่า เพศชายมีจำนวน 63 คน (ร้อยละ 44.4) และเพศหญิงมีจำนวน 79 คน (ร้อยละ 55.6) โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.32 ปี ซึ่งอยู่ระหว่าง 24 ปี ถึง 60 ปี ส่วนการศึกษา พบว่ามีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทจำนวนมากที่สุดถึง 91 คน (ร้อยละ 64.1) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 35.2) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ จำนวนมากที่สุดถึง 93 คน (ร้อยละ 65.5) รองลงมา คือ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 22 คน (ร้อยละ 15.5) ส่วนอายุการทำงานของ กลุ่มตัวอย่างเฉลี่ยเท่ากับ 6.27 ปี โดยมีอายุน้อยที่สุดเท่ากับ 8 เดือน และมากที่สุดเท่ากับ 35 ปี

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรที่กลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาเฉลี่ยเท่ากับ 7.03 วัน โดยหลักสูตรที่มีระยะเวลาน้อยที่สุด คือ ครึ่งวัน และมากที่สุดคือ 3 เดือน และกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรล่าสุดผ่านมาแล้ว เฉลี่ยเท่ากับ 6.52 เดือน และส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกัน ซึ่งมีจำนวน 86 คน (ร้อยละ 60.6) โดยหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้และทักษะที่ได้รับหลังการเข้ารับการฝึกอบรมเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 และคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 จากระดับประเมิน 1 ถึง 5 (น้อยที่สุด – มากที่สุด) ส่วนระดับความพึงพอใจโดยรวมในการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร พบว่า มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ระดับต่ำสุดเท่ากับ 2 และสูงสุดเท่ากับ 5 จากระดับประเมิน 1 ถึง 5 (น้อยที่สุด – มากที่สุด)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม (SE) มีคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1.67 มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 ส่วนการถ่ายโอนการฝึกอบรม (TOT) มีคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1.33 มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ส่วนการรับรู้การ

สนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) มีคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1.83 มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 2.08 มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 4.84 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .724 รองลงมาคือการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .558 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .510 รายละเอียดตามที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม การถ่ายโอนการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ตัวแปร	M	SD	1	2	3	4
1. SE	3.83	.72	(.908)			
2. TOT	3.72	.68	.724**	(.934)		
3. POS	3.54	.55	.433**	.510**	(.917)	
4. PSS	3.95	.69	.463**	.558*	.631**	(.907)

หมายเหตุ ตัวเลขในแนวทแยง คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา, SE คือ การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม TOT คือ การถ่ายโอนการฝึกอบรม POS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร PSS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน * $p < .05$, ** $p < .01$

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทำนายและการทดสอบการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมเป็นตัวแปรกำกับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับ (Moderation Effect) โดยใช้โปรแกรม SPSS Process ตามแนวคิดของ Hayes (2013)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับ (N=142)

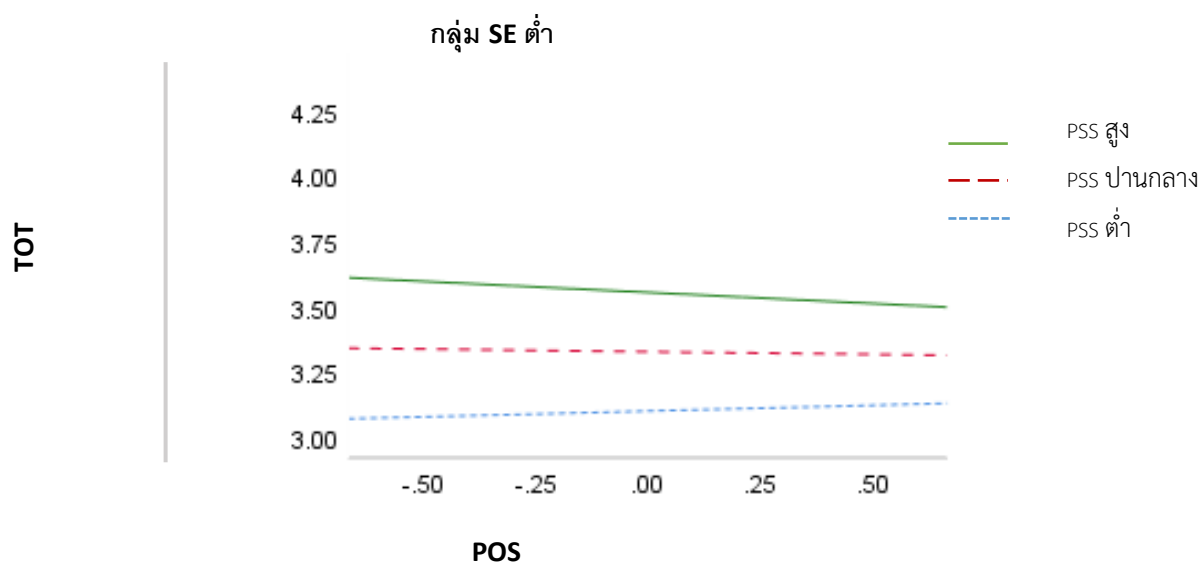
	β	Se	t
Constant	3.7516	.0410	91.4341
POS	.1827*	.0908	2.0119
PSS	.2479**	.0730	3.3938
SE	.5859**	.0628	-1.7895
POS x PSS x SE	-.1698*	.0831	-2.0430

หมายเหตุ POS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร PSS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน SE คือ การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม * $p < .05$, ** $p < .01$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($\beta = .1827$, $p < .05$) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($\beta = .2479$, $p < .01$) และการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม ($\beta = .5859$, $p < .01$) มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบ

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.1698$, $p < .05$) ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจเงื่อนไขของปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ตรวจสอบ Simple Slope Test และกราฟแสดงปฏิสัมพันธ์ รายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 1 และภาพที่ 2

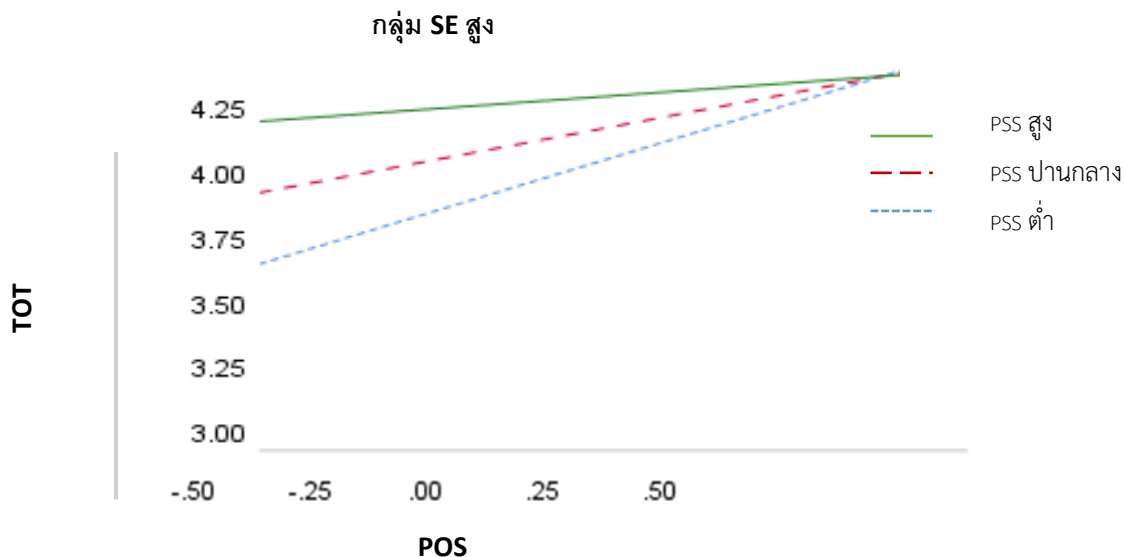
ภาพที่ 1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) กับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม (TOT) ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมต่ำ



จากภาพที่ 1 จะสังเกตได้ว่าเส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ ปานกลาง และสูง มีลักษณะเกือบขนานกัน ในแนวราบ เนื่องจากความชัน (ค่า effect หรือค่า Simple slope) มีค่าใกล้เคียงกัน คือ .044 .02 และ -.084 กล่าวคือ ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมต่ำ เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานไม่ได้เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ ปานกลาง หรือสูง

กล่าวอีกนัยหนึ่ง ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมต่ำ ไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานอยู่ในระดับใด ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไป

ภาพที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) กับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม (TOT) ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมสูง



จากภาพที่ 2 จะสังเกตได้ว่าเส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ ปานกลาง และสูง มีค่าเป็นบวกทั้งหมด และมีลักษณะลู่เข้าหากัน โดยความชัน (ค่า effect หรือค่า Simple slope) มีค่าที่ค่อนข้างแตกต่างกัน คือ .622 .386 และ .149 แสดงว่าในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรมสูง เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานแตกต่างกัน จะทำให้ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมนั้นแตกต่างกัน โดยพบว่าในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเพิ่มขึ้น แนวโน้มการถ่ายโอนการฝึกอบรมก็จะเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง

กล่าวอีกนัยหนึ่ง ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรมสูง พนักงานที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลต่อลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

อภิปรายผล

จากงานวิจัยนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการฝึกอบรม และการถ่ายโอนการฝึกอบรม เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากระดับการวัด 5 ระดับ (น้อยที่สุด – มากที่สุด) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ภายในองค์การ เอาใจใส่ในความเป็นอยู่ รวมถึงอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน ประกอบกับระบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงของหน่วยงาน ทำให้พนักงานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงการสนับสนุนจาก

องค์การและจากหัวหน้างานในระดับสูง นอกจากนี้ ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.74) มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ซึ่งถือเป็นช่วงเริ่มต้นการทำงานในองค์การ จึงมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สนใจเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ โดยเฉพาะหลักสูตรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน รวมถึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiabura และคณะ (2010) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยผลการวิจัยพบว่า ทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุดรองลงมา คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์การตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีขอบเขตนิยามของการสนับสนุนค่อนข้างกว้าง ครอบคลุมถึงการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา การเอาใจใส่ด้านความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆ การส่งเสริมความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมต่างๆ เป็นต้น อีกทั้งพนักงานจะมีการรับรู้การสนับสนุนต่างๆ เหล่านี้ ผ่านนโยบายหรือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต่างจากการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มักมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงานโดยตรง อีกทั้งมีขอบเขตนิยามค่อนข้างเฉพาะเจาะจงในด้านการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการงานนั่นเอง ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลนั้นก็มีความสอดคล้องกับงานวิจัยหลายๆ งาน ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมักจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อพฤติกรรมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของพนักงาน (กล้าหาญ ณ น่าน, 2552 ; Ford, Quiñones & Sorra, 1992; Tonhäuser & Bükler, 2016)

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลกำกับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

ผลการวิเคราะห์พบว่าอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมนั้นเปลี่ยนแปลงไป เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ดังนี้

ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมสูง การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมสูงและมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเพิ่มสูงขึ้นก็จะมีแนวโน้มเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง

ส่วนในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ การรับรู้การสนับสนุนจากจากหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมต่ำ ไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูงหรือต่ำ เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเพิ่มสูงขึ้น แนวโน้มการถ่ายโอนการฝึกอบรมไม่ได้เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมสูงหรือต่ำ กลุ่มที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูงจะมีระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ นอกจากนี้กลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมสูง เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรสูงขึ้น ระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานก็มีแนวโน้มไม่แตกต่างกัน ถึงแม้จะมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่แตกต่างกัน

ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่ออิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการนำความรู้ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้งานของพนักงาน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมสูง จะมีความมั่นใจและความพร้อมในการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน และถึงแม้จะพบเจอกับปัญหาอุปสรรคก็สามารถรับมือและแก้ไขปัญหาได้ ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมซึ่งเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และจากหัวหน้างาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Simosi (2012) ที่พบอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยเมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนสูง ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้น

อีกทั้งในช่วงของการเก็บข้อมูล องค์กรได้มีนโยบายให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมต่างๆ อาจน้อยลง เช่น จากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เพราะไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันได้โดยตรง ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล กลายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นต่อการนำความรู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน เพราะพนักงานต้องพึ่งพาตนเองมากขึ้น

จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะและข้อจำกัดของงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการศึกษา พบว่า องค์กรควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ด้านการเติบโตก้าวหน้า โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น

นอกจากบทบาทขององค์กรแล้ว การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนก็เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงาน โดยเฉพาะการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรมของพนักงาน เพราะแม้ว่าองค์กรและหัวหน้างานจะให้การสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่ ให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน แต่พนักงานขาดความมั่นใจและความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้ การถ่ายโอนการฝึกอบรมก็อาจไม่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นจึงควรเพิ่มขอบเขตและความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง โดยอาจศึกษาในกลุ่มรัฐวิสาหกิจ หรือองค์การเอกชนต่างๆ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำ สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีขอบเขตเนื้อหาเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน รูปแบบการฝึกอบรม รวมถึงระยะเวลาของหลักสูตรใกล้เคียงกัน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น และสามารถสะท้อนระดับการรับรู้ของพนักงานในตัวแปรนั้นได้ดี และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ เช่น แรงจูงใจในการถ่ายโอนการฝึกอบรม ความพึงพอใจจากการเข้ารับการฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันและรูปแบบการฝึกอบรม เป็นต้น

2.4 เนื่องจากการประเมินการถ่ายโอนการฝึกอบรม ใช้รูปแบบการประเมินตนเอง (Self-rating) ของผู้เข้าร่วมการวิจัย ซึ่งเป็นการรับรู้เฉพาะบุคคล ดังนั้นจึงควรศึกษาการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่เป็นการประเมินจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบการรับรู้ของตนเองของผู้อบรมกับตามการรับรู้ของผู้อื่น

2.5 ในงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาการถ่ายโอนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีลักษณะการบรรยายในชั้นเรียนเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น จึงควรศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ หรือการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่ๆ เนื่องจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร รวมถึงรูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น การศึกษาประสิทธิภาพการฝึกอบรมในหลักสูตรออนไลน์ หรือในการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ๆ จึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในอนาคตเป็นอย่างมาก

รายการอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2552). แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 9(1), 93-109.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิ(มพ์ครั้งที่ 6.) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวรรณ เมธจุฑานนท์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลสาร. 42(2), 1-11.
- ธวัช ธนสมบูรณ์. (2556). การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วิธัญญา วัฒนโณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความกตัญญูต่อเวทีเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดา เชื้อแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รายการอ้างอิง

- Alias, S. A., Noor, N. M., Rahim, A. R. A., & Ong, M. H. A. (2017). The Influence of Work Environment Factors to the Effectiveness of Training among Civil Service Employees in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(4), 1081-1097.
- Arefin, M. S., & Islam, N. (2019). A Study on the Motivation to Transfer Training in the Banking Industry of Bangladesh. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 6(1), 45-72.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of Training: A Review And Directions For Future Research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A., & Watts, R. E. (1996). Self-Efficacy in Changing Societies. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 10(4), 313-315.
- Baharim, S. B. (2008). *The influence of knowledge sharing on motivation to transfer training: a Malaysian public sector context*. (Doctoral dissertation), Victoria University.
- Bates, R. A. (1997). The Impact of Training Content Validity, Organizational Commitment, Learning, Performance Utility, and Transfer Climate on Transfer of Training in an Industrial Setting.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of management*, 36(4), 1065-1105.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training Transfer: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263-296.
- Burns, K. L. (2016). *Perceived organizational support and perceived supervisor support as antecedents of work engagement*. (Master's Thesis), San Jose State University.
- Cheng, E.W., & Ho, D. C. (2001). A review of transfer of training studies in the past decade. *Personnel Review*. 30(1), 102-118.

- Chiaburu, D.S., Dam, K.V. and Hutchins, H.M. (2010). Social support in the workplace and training transfer: a longitudinal analysis, *International Journal of Selection and Assessment*, 18(2), 187-200.
- Chou, P. (2015). The effects of workplace social support on employee's subjective well-being. *European Journal of Business and Management*, 7(6), 8-19.
- Cunningham, J. B., & McCrum-Gardner, E. (2007). Power, effect and sample size using GPower: practical issues for researchers and members of research ethics committees. *Evidence-Based Midwifery*, 5(4), 132-137.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ford, J. K., Quiñones, M. A., Sego, D. J., & Sorra, J. S. (1992). Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. *Personnel psychology*, 45(3), 511-527.
- Ford, J. K., & Weissbein, D. A. (1997). Transfer of training: An updated review and analysis. *Performance improvement quarterly*, 10(2), 22-41.
- Homklin, T., Takahashi, Y., & Techakanont, K. (2014). The influence of social and organizational support on transfer of training: evidence from Thailand. *International Journal of Training and Development*, 18(2), 116-131.
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between perceived organizational support and transfer of training. *Management Research Review*.
- Kirkpatrick, D. (1994) Kirkpatrick, DL (1994). *Evaluating Training Programs*: San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Locke, E. A., & Bandura, A. (1987). Social Foundations of Thought and Action: A Social-Cognitive View. *The Academy of Management Review*, 12(1), 169-171.
- Ghosh, P., Chauhan, R., & Rai, A. (2015). Supervisor support in transfer of training: Looking back at past research. *Industrial and Commercial Training*, 47(4), 201-207.
- Grossman, R. & Salas E. (2011). The transfer of training: what really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103-120.
- Kirwan, C., & Birchall, D. (2006). Transfer of learning from management development programmes: testing the Holton model. *International journal of training and development*, 10(4), 252-268.
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and psychological Measurement*, 48(4), 1075-1079.
- Kuenkaew, T. (2011) .*Relationship between perceived organizational justice, perceived organizational support and organizational citizenship behaviors of operational employees: a case study of an electronic components manufacturer*. (Master' Independent Study). Thammasat University.

- Lim, D. H., & Johnson, S. D. (2002). Trainee perceptions of factors that influence learning transfer. *International journal of training and development*, 6(1), 36-48.
- Machin, M. A., & Fogarty, G. J. (1997). *The effects of self-efficacy, motivation to transfer, and situational constraints on transfer intentions and transfer of training*. *Performance Improvement Quarterly*, 10(2), 98-115.
- Machin, M. A., & Fogarty, G. J. (2000). The structure of transfer climate and its role in the transfer of training to the workplace. *Unpublished manuscript. University of Southern Queensland*.
- Manju, S., & Suresh, B. H. (2011). Work environment factors and implications for transfer of training. *SDMIMD Journal of Management*, 2(1), 32-41.
- Madagamage, G.T. (2014). Factor Influencing Motivation to Transfer Training: An Empirical Study of a Government Sector Training Program in Sri Lanka. *Tropical Agricultural Research*. 26(1)12-25
- Methrujanont, N. Nantsupawat, R. & Klunklin, (2015). Factors affecting transfer of learning in the Nursing Specially Program among Professional Nurses. *Nursing Journal*. 41(2), 1-11.
- Na-Nan, K. (2009). A Casual Model of Factors Affecting Transfer of Training. *Journal of Education Thaksin University*. 9(1), 93-109
- Nizam, A. M. (2012). The Relationship Training Transfer between Training Characteristic, Training Design and Work Environment. *Human Resource Management Research*, 2(2), 1-8.
- Nazli, N. N. N., & Khairudin, S. M. H. S. (2018). The factors that influence transfer of training and its effect on organizational citizenship behaviour. *Journal of Workplace Learning*
- Noorizan. (2015). The Moderating Effects of Motivation on Work Environment and Training Transfer: A Preliminary Analysis. *Procedia Economic and Finance*, 37 (2016), 158-163
- Naquin, S. S., & Baldwin, T. T. (2003). Managing transfer before learning begins: The transfer-ready learner. *Improving learning transfer in organizations*, 80-96.
- Pan, W., Sun, L. Y., & Chow, I. H. S. (2011). The impact of supervisory mentoring on personal learning and career outcomes: The dual moderating effect of self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 264-273.
- Pham, N. T. P., Segers, M. S. R., & Gijssels, W. H. (2012). Effects of work environment on transfer of training: empirical evidence from Master of Business Administration programs in Vietnam. *International Journal of Training and Development*, 17(1), 1-19.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An investigation of training activities and transfer of training in organizations. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(4), 629-648.

- Samithikrai, C. (2011). *Personnel training in organizations* (6th edition). Bangkok: Chulalongkorn University.
- Simosi, M. (2012). The moderating role of self-efficacy in the organizational culture–training transfer relationship. *International Journal of Training and Development*, 16(2), 92-106.
- Soontronpukdee, A. (2016). *Perceived organizational support, occupational self-efficacy and performance of sale persons in a food and beverage company with goal commitment as mediating variable*. Master's thesis. Thammasat University.
- Srithongsuk, K. (2016). *The moderating effect of internal locus of control on the relationships among perceived organizational support peer relationship and happiness at work*. Master's thesis. Thammasat University.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5, pp. 481-498). Boston, MA: Pearson
- Thanasomboon, T. (2013). *Transfer of Training from Class to Workplace: Case Study of Diplomatic Speaking Institute Foundation and Human Potential Development Center*. Master's Independent Study. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Tonhäuser, C., & Büker, L. (2016). Determinants of transfer of training: A comprehensive literature review. *International journal for research in vocational education and training*, 3(2), 127-165
- Tziner, A., Fisher, M., Senior, T., & Weisberg, J. (2007). Effects of trainee characteristics on training effectiveness. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(2), 167-174.
- Vanno, V. (2003). *Relationships between perceived organizational and supervisory supports and organizational citizenship behavior: the moderating effect of gratefulness*. (Master's thesis). Chulalongkorn University.
- Velada, R., Caetano, A., Michel, J. W., Lyons, B. D., & Kavanagh, M. J. (2007). The effects of training design, individual characteristics and work environment on transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 11(4), 282–294.
- Wieland Handy, L. A. (2008). The importance of the work environment variables on the transfer of training.
- Xiao, J. (1996). The relationship between organizational factors and the transfer of training in the electronic industry in Shenzhen, China. *Human Resource Development Quarterly*. 7 (1).54-74.
- Zumrah, A. R., Boyle, S., & Fein, E. (2012). *The moderating effect of perceived organizational support on the relationship between learning and transfer of training* .(Doctoral dissertation), World Business Institute Australia.

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ กรณีศึกษาบริษัทสายการบินพาณิชย์ แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนทรตา¹

วิทยาลัยการบินนานาชาติ มหาวิทยาลัยนครพนม

เศรษฐศักดิ์ ขวัญเพชร

วิทยาลัยการบินนานาชาติ มหาวิทยาลัยนครพนม

พิไลวรรณ พูลสวัสดิ์

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 17 ธันวาคม 2563

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 15 กุมภาพันธ์ 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 15 กุมภาพันธ์ 2564

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ 2. ศึกษาความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ นักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 300 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ได้แก่ Independent sample t-test, (One-way ANOVA) F-test และ Multiple regression analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับอายุ สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับอายุ สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ความสุขในการทำงานได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ความสุขในการทำงานได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้าน

¹ Corresponding Author E-mail : narinthiploon@gmail.com

สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, นักบินพาณิชย์

The relationship between the happiness of work and the corporate commitment of commercial pilots: A case study of a commercial airline company in Thailand

Narinthip Vongloonbuotda

International Aviation College, Nakhonphanom University

Settasuk Kwuanphet

International Aviation College, Nakhonphanom University

Pilaiwan Poolsawat

Tourism and Services Industry College, Nakhonphanom University

Received : December 17 , 2020

Revised : February 15 , 2021

Accepted : February 15 , 2021

Abstract

The objectives of the research were as follows: 1) to study the corporate engagement of commercial pilots, 2) to study work happiness of commercial pilots , and 3) to study the relationship between happiness at work and corporate engagement of commercial pilots. The samples were 300 commercial pilots an airline company in Thailand and questionnaires were the research instrument and use a simple sampling. SPSS for window was used to analyze the data. Independent sample t-test,(one-way ANOVA) F-test, and Multiple regression analysis were used statistic.

The finding revealed that were : 1) commercial pilots an airline company in Thailand' demographic factor include current job positions, age, family status, experience in the commercial pilot career and average monthly income differed in commitment to the organization and happiness of work significant at the 0.05 level. 2) commercial pilots an airline company in Thailand' demographic factor include current job positions, age, family status, experience in the commercial pilot career and average monthly income differed in happiness of work significant at the 0.05 level. In addition the happiness of work influences organizational commitment of commercial pilots an airline company in Thailand as a whole significant at the 0.05 level.

Keywords: Work happiness, Commitment to the organization, Commercial pilot

บทนำ

จากการเติบโตอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมสายการบิน ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรทางด้านนักบินพาณิชย์เป็นจำนวนมาก เนื่องจากนักบินพาณิชย์บางส่วนกำลังย่างเข้าสู่ภาวะวัยเกษียณอายุ ทั้งนักบินพาณิชย์ที่เกษียณอายุตามกำหนดระยะเวลาแต่ละปี โดยองค์กรมิได้รับอัตรากำลังกลับคืนมา และนักบินพาณิชย์ที่เกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ ซึ่งผู้เกษียณอายุ กลุ่มหลัง ถือเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงาน สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้อีกยาวนานการขาดแคลนอัตรากำลัง ผู้มีความชำนาญงานในเวลาอันไม่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติการกิจของบริษัทสายการบิน จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่บริษัทสายการบินจะต้องรักษาอัตรากำลังให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ (Thai pilot association, 2018) ด้วยเหตุนี้บริษัทสายการบินต้องมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยสร้างแรงจูงใจให้นักบินพาณิชย์มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความรู้สึกต้องการละทิ้งองค์กรไป ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับนักบินพาณิชย์นั้น สามารถทำได้หลายแนวทาง เช่น การให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าสายการบินอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถทำได้ง่าย หากบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ย่อมปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป (ASEAN information center, 2015)

จากงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ กรณีศึกษาบริษัทสายการบินพาณิชย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย เนื่องจากบุคลากรสายการบินกลุ่มนักบินพาณิชย์ เป็นกลุ่มที่น่าสนใจศึกษาในเรื่องดังกล่าว เพราะในประเทศไทย ส่วนใหญ่ทำการวิจัยในกลุ่มบุคลากรสายการบินอื่น ๆ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จะใช้ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรในการวิจัยถึงอิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ เพื่อให้ผลจากการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมมาตรฐานการดูแลนักบินพาณิชย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการป้องกันการลาออกของนักบินพาณิชย์ก่อนวัยเกษียณ อันจะส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์
2. ศึกษาความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์

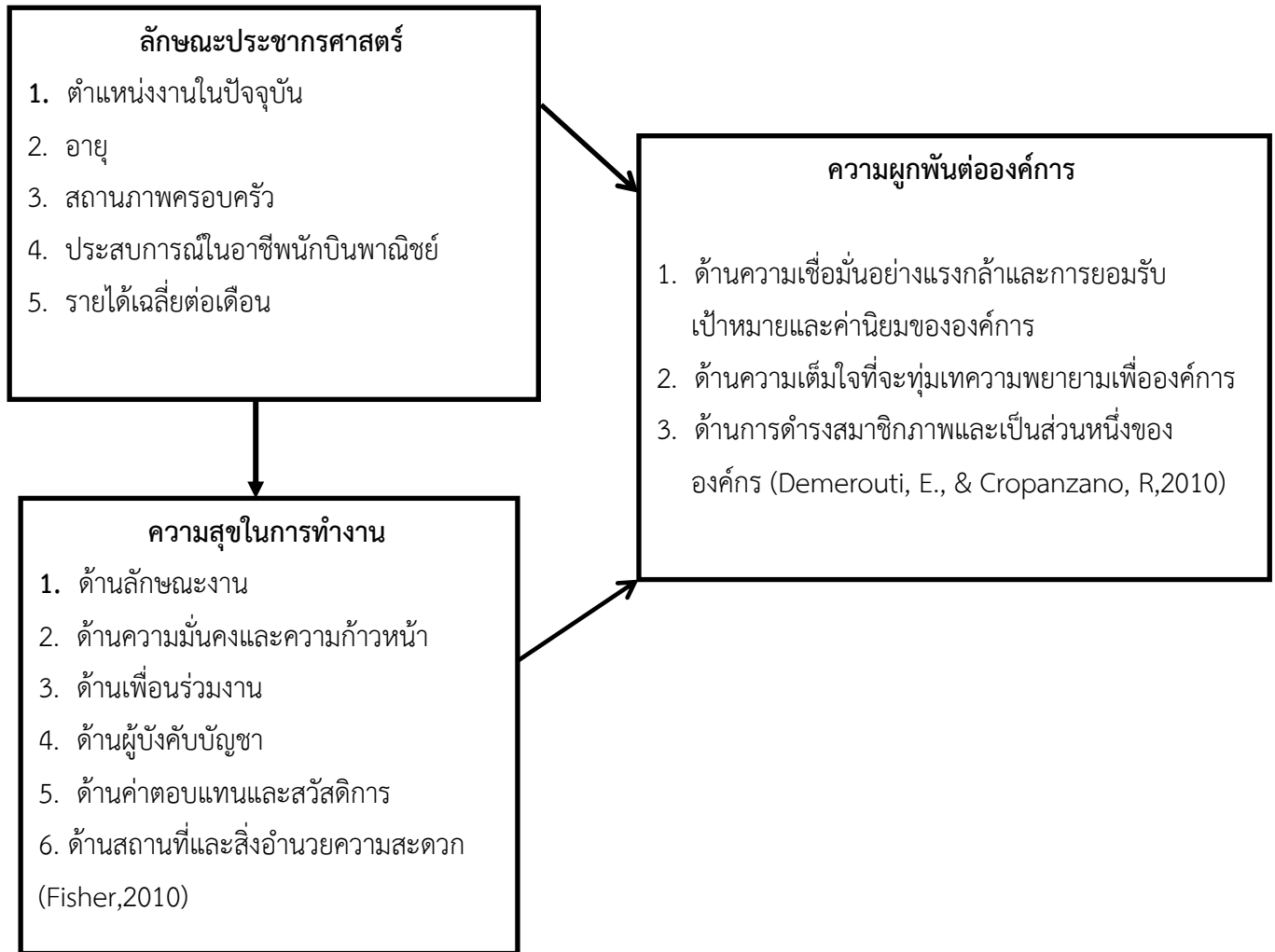
สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน
2. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน
3. ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

Wachirawachr Ngamlamom (2015) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่

จากการศึกษาแนวคิดลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงความแตกต่างด้านคุณสมบัติทางประชากรของแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมในการแสดงออกหรือตอบสนองในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะสามารถใช้เป็นกรอบในการอธิบายได้ว่าลักษณะประชากรที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Fisher (2010) (กล่าวว่า) ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข Warr & Inceoglu (2012) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ ผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ Fisher (2010) มีองค์ประกอบ 6 ประการได้แก่ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านผู้บังคับบัญชา 5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Anitha (2014) ยังได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานในองค์กร คือ การเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในองค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ในเรื่องของความผูกพันของพนักงานนั้น ประกอบด้วยหลาย ๆ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน Demerouti & Cropanzano (2010) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ Demerouti & Cropanzano (2010) อันประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรตาม

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบวัดครั้งเดียว (One-shot study) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย มีประชากรจำนวน 1,200 คน

2. สำหรับงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรที่ใช้ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ตามสูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าคลาดเคลื่อนในการประมาณ ไม่เกินร้อยละ 5 (Yamane, 1973) ไม่มีในการอ้างอิง โดยใช้สูตรดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ ดังสูตร Yamane (1967) ไม่มีในรายการอ้างอิงและปีไม่ตรงกันกับข้อด้านบน ดังนี้

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

โดยที่ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร นักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทยโดยรวม 1,200 คน

e = ความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ หรือ 0.05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{1,200}{1 + (1,200)(0.05)^2}$$

n = 300 ตัวอย่าง

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างของคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (1) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน (2) อายุ (3) สถานภาพครอบครัว (4) ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ และ (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นมาตราแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และมาตราแบบจัดลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน รวม 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านลักษณะงาน (2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (3) ด้านเพื่อนร่วมงาน และ (4) ด้านผู้บังคับบัญชา (5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (6) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิกิธ (Likert's Scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รวม 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ (3) การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิกิธ (Likert's Scale)

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้โดยค่า IOC (Item-Objective Congruence index) จากการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 1.00

2. ความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลอง (try-out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มากกว่า และเท่ากับ 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจากเครื่องมือการ วิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = 0.841$ ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน โดยใช้ Independent sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน โดยใช้ Independent sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test

สมมติฐานที่ 3 การทดสอบความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	n	$\bar{x}$	SD	t	Sig.
นักบินที่ 1 (Captain)	128	3.88	0.29	-3.673*	0.00
นักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot)	172	3.99	0.19		

* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งนักบินที่ 1 (Captain) และตำแหน่งนักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot) กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

	ระดับอายุ	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย	น้อยกว่า 35 ปี	55	3.93	0.36	15.041*	0.00
	35- 40 ปี	60	3.81	0.21		
	41 - 46 ปี	70	3.98	0.18		
	47-52 ปี	65	4.10	0.15		
	52 ปี ขึ้นไป	50	3.86	0.16		
รวม		300				

* Sig.≤ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุที่ต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพครอบครัว ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย	สถานภาพครอบครัว	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย	โสด	93	3.89	0.32	4.712*	0.01
	สมรส	120	3.99	0.22		
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	87	3.92	0.15		
	รวม	300				

* Sig.≤ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีสถานภาพครอบครัวที่ต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

	ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย	น้อยกว่า 8 ปี	90	3.89	0.32	23.087*	0.00
	8-10 ปี	81	3.88	0.19		
	11-13 ปี	74	4.13	0.12		
	14 ปี ขึ้นไป	55	3.86	0.15		
รวม		300				

* Sig.≤ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทยแตกต่างกัน

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
	ต่ำกว่า 150,000 บาท	55	3.93	0.36		
ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย	150,000 – 200,000 บาท	60	3.81	0.21		
	200,001 – 250,000 บาท	70	3.98	0.18	15.041*	0.00
	250,001 – 300,000 บาท	65	4.10	0.15		
	300,001 บาทขึ้นไป	50	3.86	0.16		
	รวม	300				

* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	n	$\bar{x}$	SD	t	Sig.
นักบินที่ 1 (Captain)	128	4.49	0.44	9.702*	0.00
นักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot)	172	4.06	0.26		

* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งนักบินที่ 1 (Captain) และตำแหน่งนักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot) กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

	ระดับอายุ	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน ของนักบินพาณิชย์ บริษัท สายการบินแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย	น้อยกว่า 35 ปี	55	4.18	0.50	75.742*	0.00
	35- 40 ปี	60	4.73	0.15		
	41 - 46 ปี	70	4.36	0.35		
	47-52 ปี	65	3.90	0.10		
	52 ปี ขึ้นไป	50	4.01	0.10		
รวม		300				

* Sig.≤ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพครอบครัว ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน ของนักบินพาณิชย์ บริษัท สายการบินแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย	สถานภาพครอบครัว	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
	โสด	93	4.40	0.47	35.614*	0.00
	สมรส	120	4.32	0.39		
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	87	3.97	0.12		
รวม		300				

* Sig.≤ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีสถานภาพครอบครัว ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

	ประสบการณ์ในอาชีพ นักบินพาณิชย์	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน ของนักบินพาณิชย์ บริษัท สายการบินแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย	น้อยกว่า 8 ปี	90	4.38	0.47	64.839*	0.00
	8-10 ปี	81	4.54	0.31		
	11-13 ปี	74	3.92	0.12		
	14 ปี ขึ้นไป	55	4.00	0.11		
รวม		300				

* Sig.≤ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทยแตกต่างกัน

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ต่ำกว่า 150,000 บาท	55	4.18	0.50	75.742*	0.00
	150,000 – 200,000 บาท	60	4.73	0.15		
	200,001 – 250,000 บาท	70	4.36	0.35		
	250,001 – 300,000 บาท	65	3.90	0.10		
	300,001 บาทขึ้นไป	50	4.01	0.10		
รวม		300				

* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 ทดสอบความสุขในการทำงานได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยภาพรวม

ตัวแปรต่างๆ	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	b ₀	Standard Error	β_0			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	4.69	0.15		31.032	0.00*		
ด้านลักษณะงาน (x ₁)	-0.15	0.05	-0.26	-3.443	0.00*	0.491	2.038
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (x ₂)	-0.01	0.04	-0.01	-0.133	0.89	0.392	2.550
ด้านเพื่อนร่วมงาน (x ₃)	-0.12	0.03	-0.29	-3.297	0.00*	0.380	2.630
ด้านผู้บังคับบัญชา (x ₄)	0.11	0.03	0.23	3.014	0.00*	0.496	2.017

ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ	-0.03	0.04	-0.05	-0.597	0.55	0.396	2.528
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x ₅)							
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (x ₆)	0.02	0.03	0.03	0.476	0.63	0.580	1.724
R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)	F	Sig.	Durbin-Watson	
0.407	0.166	0.149	0.22944	9.722	0.00*	1.213	

* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 11 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple Regression Analysis พบว่า ตัวแปร ต่างๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ด้านลักษณะงาน (x₁) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (x₂) ด้านเพื่อนร่วมงาน (x₃) ด้านผู้บังคับบัญชา (x₄) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x₅) และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (x₆) มีค่าเท่ากับ 0.407 หมายความว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย ในภาพรวม ร้อยละ 40.70 มีค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กร (R²) เท่ากับ 0.166 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย ในภาพรวม ขึ้นอยู่กับด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ร้อยละ 16.60 ส่วนค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.149 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R² ที่เกิดจากจำนวนตัวอย่าง ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทยได้ ร้อยละ 14.90 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.22944 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.22944 หน่วย โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 9.722 และค่า Sig. เท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย เมื่อนำ ด้านลักษณะงาน (x₁) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (x₂) ด้านเพื่อนร่วมงาน (x₃) ด้านผู้บังคับบัญชา (x₄) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x₅) และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (x₆)

เข้าสมการข้อมูลดิบ (Unstandardized Coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + e$$

$$Y = 4.69 - 0.15 (x_1)^* - 0.01 (x_2) - 0.12 (x_3)^* + 0.11 (x_4)^* - 0.03 (x_5) + 0.02 (x_6) + e$$

เข้าสมการมาตรฐาน (Standardized Coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = -0.26 (x_1)^* - 0.01 (x_2) - 0.29 (x_3)^* + 0.23 (x_4)^* - 0.05 (x_5) + 0.03 (x_6) + e$$

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับอายุ สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งนักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot) มีอายุ 41 - 46 ปี มีสถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ น้อยกว่า 8 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 200,001 – 250,000 บาท ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ล้วนต้องการความมั่นคงในชีวิต จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phuwaphon Nawatthammakun (2015) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Monticha Paobunprung และ Karunant Ratanasanwong (2016) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับอายุ สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งนักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot) มีอายุ 41 - 46 ปี มีสถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ น้อยกว่า 8 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 200,001 – 250,000 บาท เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข และมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่า ในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มี หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงพอใจกับสิ่งที่ตนเองได้รับ จึงทำให้มีความสุขในชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nicharee Kawchaisa (2018) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kitipat Damapong (2017) ได้ทำการศึกษาความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของ

บุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ การจบการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทยในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่างและประสิทธิผลของงาน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Waraporn Jaiareeharn and Akkachai Apisakkul (2017) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kitipat Damapong (2017) ได้ทำการศึกษาความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการศึกษาเฉพาะขอบเขต ซึ่งการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างกว้างขึ้น เก็บกลุ่มตัวอย่างในทุกเขตของประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในครั้งนี้ และในอนาคตต่อไป
2. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย หรือสายการบินอื่นๆ
3. ผู้บริหารของสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป
4. เพื่อเป็นเอกสารค้นคว้าและข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้สนใจจะศึกษา ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย

รายการอ้างอิง

ASEAN information center,.(2015).Air transport in Thailand. Retrieved from

http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=2466&filename=index.

Anitha J., (2014) "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance",International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 Issue: 3, pp.308-323, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>.

- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147–163). Hove, East Sussex: Psychology Press.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. doi:10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x.
- Kitipat Damapong. (2017). *Happiness Satisfaction and Mutuality of personnel toward Thai health Promotion Foundation*. Master thesis, M.Pol.Sc., Thammasat University, Bangkok.
- Monticha Paobunprung & Karunant Ratanasanwong. (2016). Factors affecting organizational commitments of staff at Phranakhon Rajabhat Universty. *Phranakhon Rajabhat Research Journal*, 11(2), 99-112.
- Nicharee Kawchaisa. (2018). *Work happiness and organizational commitment in one import and distribution company*. Master thesis, M.Pharm., Chulalongkorn University, Bangkok.
- Phuwaphon Nawatthammakun. (2015). *Factors affecting the level of organizational commitment of private enterprises in Bangkok*. Master thesis. M.A., Siam University, Bangkok.
- Thai pilot association. (2018). Open a pilot career in a dream that is currently in short supply. Retrieved from <https://news.mthai.com/special-report/686595.html>.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2015). Re: Demographic characteristics [Web blog message]. Retrieved ต้องระบุวันที่เข้าถึงด้วย, from http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html.
- Waraporn Jaiareeharn & Akkachai Apisakkul. (2017). *Relationship of Work Happiness and Organizational Commitment In An Automobile Parts Manufacturing Company*. Master thesis, M.B.A., University of the Thai Chamber of Commerce, Bangkok.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138. doi: 10.1037/a0026859.

การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบให้พลังพฤติกรรม สร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านจิตใจ และบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมในองค์การไทย

ธนิตรา คงกระพันธ์¹

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาทรัพยากรมนุษย์และการทำงาน คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดร. เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช

อาจารย์ประจำสาขาวิชาทรัพยากรมนุษย์และการทำงาน คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 19 เมษายน 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 6 พฤษภาคม 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 6 พฤษภาคม 2564

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่านและบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การการสื่อสารโทรคมนาคมภาคเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 233 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ มาตรวัดภาวะผู้นำแบบให้พลัง มาตรวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน มาตรวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และมาตรวัดบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม ตรวจสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบตัวแปรส่งผ่านและตัวแปรกำกับโดยการทดสอบตัวแปรส่งผ่านอย่างมีเงื่อนไข (moderated mediation model) ผ่านโปรแกรมเสริม PROCESS (model14) ใน SPSS ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้พลังสามารถทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานได้ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมพบว่าไม่มีอิทธิพลกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน, ภาวะผู้นำแบบให้พลัง, การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ, บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม

¹ Corresponding Author E-mail : Thanitsara.ten@gmail.com

Relationships between empowering leadership, innovative work behavior, psychological empowerment, and organizational norms for innovation in Thai organizations

Thanitsara Kongkrapun

Master Student, Human Resource and Work Psychology, Faculty of Psychology,

Chulalongkorn University

Jennifer Chavanovanich, Ph.D.

Human Resource and Work Psychology, Faculty of Psychology, Chulalongkorn University

Received : April 19 , 2021

Revised : May 6 , 2021

Accepted : May 6 , 2021

Abstract

The research aims to test the relationship between empowering leadership and innovative work behavior by examining the moderated mediation model of psychological empowerment as a mediator and organizational norms for innovation as a moderator at the second stage. A sample of 233 Thai private sector employees in telecommunication firms in Bangkok, Thailand completed measurements of this study. The four research measurements were empowering leadership measurement, innovative work behavior measurement, psychological empowerment measurement, and organizational norms for innovation measurement. The moderated mediation analysis was conducted to test the hypotheses of this study through PROCESS macro (model 14) in SPSS software. The results demonstrated that empowering leadership significantly positively predicted innovative work behavior, $p < .05$, and psychological empowerment acted as a partial mediator. Additionally, the findings of organizational norms for innovation revealed no statistically significant moderation effect on the association between psychological empowerment and innovative work behavior

Keywords : Innovative work behavior , Empowering leadership , Psychological empowerment , Organizational Norms for innovation

บทนำ

แม้ว่านวัตกรรมจะไม่ใช่เหตุการณ์ที่เพิ่งเกิดขึ้นแต่เป็นสิ่งที่เกิดมานานแล้วและเก่าแก่พอ ๆ กันกับมนุษย์ ดังจะเห็นได้จากการประดิษฐ์อุปกรณ์ เครื่องใช้ ต่าง ๆ ในสมัยโบราณเพื่อให้การใช้ชีวิตมีความสะดวกสบายหรืออำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้น แต่ในปัจจุบันกลับไม่ใช่เพียงแค่การยกระดับการใช้ชีวิตแต่มีบริบทด้านการงานเข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น จึงเป็นเหตุให้องค์การมากมายต่างก็ให้ความสนใจกับนวัตกรรมเพื่อนำมาพัฒนาองค์การของตนเองให้ปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนวัตกรรมจะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การปรับตัวเท่าทันแล้ว ยังทำให้องค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Nguyễn, 2020) ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับนวัตกรรมไม่ใช่เพียงแค่องค์การที่ให้ความสนใจเท่านั้น แต่ผู้ผลิต นักวิจัย รวมถึง ผู้บริโภค ก็หันมาให้ความสนใจกับเรื่องของนวัตกรรมมากขึ้น โดยองค์การต่างต้องแข่งขันเพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาด รักษาฐานลูกค้าเดิม รวมถึงความไว้วางใจจากผู้ให้บริการ ส่งผลให้องค์การต้องพยายามพัฒนาและปรับตัวเพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์การของตนนั้นพร้อมที่จะให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันองค์การที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของนวัตกรรมเป็นลำดับต้น ๆ นั้นคือองค์การที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการสื่อสารโทรคมนาคม เนื่องจากเป็นที่ทราบกันดีว่าอัตราการใช้โทรศัพท์มือถือ ระบบอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารมีจำนวนที่มากขึ้นทั่วโลก นอกจากนี้ความต้องการในเรื่องความเร็วระบบอินเทอร์เน็ตในการรับส่งข้อมูลของผู้ใช้บริการเป็นสิ่งที่องค์กรโทรคมนาคมภาคเอกชนต่างต้องให้ความสำคัญและมีการแข่งขันกันอย่างสูง (Kalem et al., 2021) ส่งผลให้องค์การโทรคมนาคม ภาคเอกชน จะต้องมีการตื่นตัว ปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการใช้บริการที่เพิ่มขึ้นของผู้ใช้บริการด้วยนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์การของตนทันสมัยรองรับการใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพแน่นอน

แต่อย่างไรก็ตามการเกิดนวัตกรรมในองค์กรขึ้นมาได้นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และการลงมือทำจากมนุษย์ ดังนั้นหากจะต้องการให้องค์การเป็นองค์กรที่มีนวัตกรรมจำเป็นจะต้องเริ่มจากการที่มีพนักงานหรือบุคลากรที่มีความเป็นนวัตกรรมด้วย ในที่นี้ หมายถึง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน (innovative work behavior) กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมเสริมบทบาทในการทำงานโดยเกี่ยวข้องกับการคิดสร้างสรรค์และการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่านวัตกรรมขึ้นมา พนักงานจะสร้างสรรค์และปรับปรุงสิ่งต่างๆ ของสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเป็นนวัตกรรมมากขึ้น มีความยืดหยุ่นในตนเองสูง และเมื่อมองเห็นโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาเป็นมักจะเข้าร่วมหรือใช้โอกาสนั้น ๆ ให้เป็นประโยชน์ (Malik, 2021)

อย่างไรก็ตามการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานสามารถพัฒนาเพิ่มเติมขึ้นได้เมื่อมีสิ่งเร้าอื่นมาสนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มมากขึ้น เช่น ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น แต่สิ่งที่ใกล้ชิดและส่งอิทธิพลค่อนข้างชัดเจนคือ ผู้บังคับบัญชาหรือภาวะผู้นำในองค์กร (Muchiri et al., 2020) จากการศึกษางานวิจัยในปี 2020 มีงานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่จะส่งอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้พลัง (empowering leadership) มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานในระดับมาก (Lee et al., 2020) ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจว่าภาวะผู้นำแบบให้พลังจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานในบริบทประเทศไทยหรือไม่อย่างไร

นอกจากนั้นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคลควรที่จะศึกษาทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน ซึ่งการศึกษาปัจจัยภายนอกคือภาวะผู้นำแบบให้พลังแต่การศึกษาปัจจัยภายในในครั้งนี้คือ การเสริมสร้างพลัง

อำนาจด้านจิตใจ (psychological empowerment) จากงานวิจัยของ Sangar and Rangnekar (2014) อธิบายว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจจิตใจเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการเกิดความคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน เนื่องจากเมื่อบุคคลรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง มีความเชื่อว่าตนเองจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ รวมถึงมีอิสระในการดำเนินการวางแผนวิธีการทำงานด้วยตนเองจะส่งผลให้การแสดงออกทางพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานมีมากขึ้น

อย่างไรก็ดีนอกจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคคลได้นั้น วัฒนธรรมองค์การเองเป็นสิ่งสำคัญที่จะเข้ามาทำให้การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมของบุคคลมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม (organizational norms for innovation) เป็นหนึ่งในส่วนย่อยของวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม โดยจากการศึกษาของ Hogan and Coote (2013) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมนั้นจะประกอบด้วย ค่านิยมที่สนับสนุนนวัตกรรม บรรทัดฐานที่สนับสนุนนวัตกรรม และสัญลักษณ์ที่สนับสนุนนวัตกรรม โดยในการศึกษาพบว่ามีเพียง 2 ระดับที่สามารถส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานนั้นคือระดับบรรทัดฐานที่สนับสนุนนวัตกรรม และระดับสัญลักษณ์ที่สนับสนุนนวัตกรรม โดยเมื่อบุคคลที่รับรู้ว่าองค์กรหรือกลุ่มของตนมีบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม จะทำให้บุคคลเข้าใจว่าสิ่งที่พึงกระทำเมื่ออยู่ในองค์กรนี้หรือกลุ่มนี้คือการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความตื่นตัวและพร้อมเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนสิ่งใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะทั้งกลุ่มของตนหรือกลุ่มสายงานอื่น

จากข้อมูลที่กล่าวไปข้างต้นทำให้การศึกษาในครั้งนี้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับตัวแปร พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบให้พลัง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และ บรรทัดฐานที่สนับสนุนนวัตกรรมในองค์การ ในรูปแบบการทดสอบตัวแปรส่งผ่านและตัวแปรกำกับอย่างมีเงื่อนไข (moderated mediation model) ในองค์การการสื่อสารโทรคมนาคม ภาคเอกชน เพื่อศึกษาว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบให้พลังสามารถส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานโดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน และเพื่อศึกษาว่าในบริบทบรรทัดฐานองค์การแบบใดที่จะสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นยังศึกษาเพื่อทราบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลัง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน และบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน

กรอบแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน (innovative work behavior)

จากงานเขียนของ ยัยยืน Kanter (1988) ที่เขียนถึงเรื่องราวเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและองค์การในยุคนี้ว่า องค์การมักเน้นพัฒนาเรื่องของเครื่องจักรหรือเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานในองค์การสะดวกมากยิ่งขึ้นแต่ มักไม่คำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรหรือกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยหากวิเคราะห์ดูแล้วไม่ใช่เครื่องจักรที่จะเป็นสิ่งที่นำพาองค์การให้เจริญก้าวหน้า และ อยู่ได้อย่างยั่งยืน แต่กลับเป็นมนุษย์ต่างหากที่เป็นผู้ริเริ่มความคิดสร้างสรรค์

และสรรสร้างสิ่งประดิษฐ์เหล่านั้นขึ้นมา ซึ่งจากงานเขียนนี้ทำให้นักวิจัยหลายท่านให้ความสนใจและตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่เพิ่มมากขึ้นว่าทำอย่างไรจะผลักดันให้บุคลากรในองค์กรสามารถมีศักยภาพในการพัฒนาหรือมีความสามารถเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นรากฐานอันสำคัญในการช่วยเหลือองค์กรให้คงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ประเด็นนี้ส่งผลให้นักจิตวิทยาองค์การสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานมากขึ้น ดังเช่น Scott and Bruce (1994) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (innovative behavior) โดยงานวิจัยกล่าวว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคคลเป็นกระบวนการหลายขั้นตอน เริ่มต้นด้วย 1. การรับรู้ปัญหา เมื่อบุคคลเจอปัญหาบุคคลจะพยายามคิดหรือหาวิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้น 2. หาผู้มาสนับสนุนความคิด กล่าวคือ บุคคลจะมองหาผู้ที่สามารถมาสนับสนุนความคิดของเขาเพื่อที่เขาจะสามารถพัฒนาความคิดนั้นให้ออกมาเป็นรูปธรรมได้ และ 3. การลงมือทำเป็นการนำความคิดที่ตัวบุคคลมีรวมถึงการมีผู้สนับสนุนมาลงมือปฏิบัติจริง โดยแต่ละขั้นตอนที่เกิดขึ้นไม่ถือว่าเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและในแต่ละขั้นตอนพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน

ต่อมา Janssen (2000) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเพิ่มเติมและได้เพิ่มนิยามที่เฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวกับบริบทการทำงานมากขึ้น โดยเรียกว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน (innovative work behavior) และนิยามความหมายว่า เป็นการรับรู้ถึงปัญหาในที่ทำงานของบุคคลและบุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พยายามมองหาวิธีต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและพยายามหาผู้สนับสนุนความคิดของตนให้สามารถเกิดขึ้นได้จริง นอกจากนี้ในงานยังอธิบายถึงขั้นตอนของการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานว่ามี 3 มิติ ประกอบด้วย 1. การสร้างความคิด (idea generation) เป็นการสร้างความคิดใหม่ๆ เมื่อรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ทำหรือองค์กรของตน 2. การนำเสนอความคิด (idea promotion) เมื่อบุคคลรับรู้ถึงปัญหาและเกิดความคิดว่าควรจะทำอย่างไร บุคคลจะมองหาผู้มาสนับสนุนความคิดของตนเพื่อที่จะนำความคิดนั้นมาปฏิบัติได้จริง 3. การนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง (idea realization) เป็นการลงมือปฏิบัตินำความคิดสร้างสรรค์ของตนออกมาให้เห็นได้และมีความเป็นรูปธรรม

จากการศึกษาของ Janssen ในปี 2000 ถือว่าเป็นการศึกษาที่มีผู้เลือกใช้คำนิยามมากมายทั้งในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ Der jong and Den Hartong (2010) โดยเขาได้ให้คำนิยามว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการริเริ่มทำสิ่งใหม่และนำไปปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยในการศึกษาครั้งนี้เขาเน้นศึกษาเพื่อพัฒนาแบบวัดและเพิ่มมิติการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานเพื่อให้ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ไว้ 4 มิติ ประกอบด้วย 1. พฤติกรรมแสวงหาความคิด (opportunity exploration) เป็นโอกาสที่บุคคลพบเจอกับปัญหาในด้านการงานที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข 2. พฤติกรรมสร้างความคิด (idea generation) เป็นการแสวงหาการแก้ปัญหา พยายามค้นหาแนวทางอื่นเพื่อไปสู่วิธีการแก้ปัญหา 3. พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางความคิด (championing) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่พยายามมองหาผู้อื่นเพื่อมาช่วยเหลือและสนับสนุนความคิดของตนเอง 4. พฤติกรรมการประยุกต์ใช้ (application) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลลงมือปฏิบัติเพื่อนำความคิดนั้นให้เป็นจริง ซึ่งการแบ่งแบบ 4 มิตินี้ทำให้เห็นความชัดเจนและอธิบายการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานได้ดีขึ้นแต่สำหรับการแบ่งแบบ 4 มิติ ยังถือว่าเป็นลักษณะการแบ่งมิติที่ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ (Chumkesornkulkit and Na Wichian, 2018)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบให้พลัง (empowering leadership)

ภาวะผู้นำแบบให้พลังเป็นลักษณะผู้นำที่เพิ่มความสามารถของพนักงานในการทำงาน เนื่องจากหัวหน้าจะส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะตัดสินใจและส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นอิสระมากขึ้น (Amundsen and Martinsen,

2014) โดยการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีชื่อเสียงคืองานของ Arnold et al. (2000) โดยในงานได้อธิบายว่าภาวะผู้นำแบบให้พลังมีโครงสร้างที่ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่น (leading by example) เป็นการที่หัวหน้าแสดงให้เห็นถึงตัวอย่างในการทำงานรวมถึงการที่แสดงให้เห็นพนักงานเห็นว่าหัวหน้าเองก็ทำงานหนักไม่ต่างกับพนักงานเช่นกัน

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participative decision-making) หัวหน้าสนับสนุนให้พนักงานเสนอความคิดและนำความคิดที่พวกเขาเสนอมาประกอบการตัดสินใจ

3) การเป็นผู้สอน (coaching) หัวหน้าคอยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน คอยให้คำแนะนำเมื่อพนักงานเกิดปัญหาในที่ทำงานรวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) แก่พนักงานเพื่อให้พวกเขาสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

4) การสื่อสารให้ทราบ (informing) หัวหน้าอธิบายถึงนโยบายรวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับองค์กรว่าในขณะนี้ นโยบายขององค์กรกำลังไปในทิศทางไหน

5) การแสดงความห่วงใยและมีปฏิสัมพันธ์ (showing individual concern) หัวหน้าจะมีความสนใจต่อความเป็นอยู่ของพนักงานทั้งเรื่องของจิตใจและร่างกายรวมถึงความเป็นอยู่ของพนักงานนั้น ๆ

การศึกษาภาวะผู้นำแบบให้พลังมีที่มาจากการศึกษาทฤษฎีการให้พลังเชิงโครงสร้างของคานเทอร์ (Kanter's structural empowerment Theory) โดย Kanter (1993) กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรับรู้ถึงโครงสร้างขององค์กร โดยสิ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ด้านโครงสร้างของพนักงานมี 4 อย่าง อันประกอบด้วย

1) โอกาส (opportunity) การได้รับโอกาสในองค์กร ยกตัวอย่างเช่น การเติบโตในงานรวมถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

2) ทรัพยากร (resource) การเข้าถึงได้ของทรัพยากรในองค์กรทั้งทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานรวมถึงทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนพนักงานในองค์กร

3) ข้อมูลข่าวสาร (information) พนักงานสามารถรับรู้ข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

4) ความช่วยเหลือสนับสนุน (support) การที่พนักงานมีผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือ ได้รับคำแนะนำเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน

โดยทั้ง 4 ประการนี้เป็นพลังที่บุคคลจะได้รับในขณะที่ทำงานในองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อการรู้คิดและทัศนคติในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้พลังที่บุคคลจะได้รับนั้นยังสามารถแบ่งออกได้อีก 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่เป็นทางการ (formal power) และ รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (informal power) โดยพลังที่เป็นรูปแบบทางการ คือ เป็นลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กร โดยพลังในรูปแบบทางการมักจะได้รับการมาจากการปฏิบัติงาน แต่ในส่วนของอำนาจรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ จะเป็นการได้รับพลังจากสังคมเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึง เพื่อนร่วมงานที่ต่างสายงาน (Orgambidez-Ramos and Borrego-Alés, 2014; Kanter, 1993)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ (psychological empowerment)

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจถือเป็นสิ่งที่แสดงออกในระดับบุคคลว่าได้รับพลังจากองค์กร กล่าวคือ เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากโครงสร้างทางองค์กร เช่น จากความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความสามารถในการควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในสังคมในที่ทำงานการเสริมสร้างพลังเป็นโครงสร้างที่นำมาปรับใช้กับองค์กร โดยผ่านทางนโยบายทางสังคมขององค์กร (Zimmerman and Rappaport, 1988) ต่อมา Thomas

and Velthouse (1990) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นสิ่งที่เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลแล้ว จะทำให้เขามีความมั่นใจและความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานของตนเองซึ่งจะส่งผลให้บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีคุณค่าและมีความหมายกับตนเองสอดคล้องกับ Spreitzer (1995) ที่ทำการศึกษาศรีเสริมสร้างพลังอำนาจจิตใจและสร้างมาตรวัดเพื่อใช้วัดระดับพลังอำนาจด้านจิตใจในระดับบุคคลซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่มีผู้เลือกใช้อ้างอิงมากมายทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยเขากล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นโครงสร้างทางจิตวิทยาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบการรับรู้คิดของบุคคลอันประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความหมายในงาน (meaning) เป็นสิ่งที่บุคคลมองเห็นว่างานที่ตนกำลังทำอยู่นั้นมีคุณค่าซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

2) ความสามารถในงาน (competence) บุคคลรับรู้ว่าจะตนเองจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายนี้ได้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลทุ่มเทกับการทำงานนี้ให้สำเร็จ

3) การตัดสินใจด้วยตนเอง (self – determination) บุคคลมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง บุคคลสามารถออกแบบวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้มีอิสระทางความคิดและทำงานออกมาได้ดี

4) ผลกระทบต่องาน (impact) บุคคลรับรู้ว่าเป็นคนสำคัญในการทำงานหรือไม่ ในการทำงานของเขาจะสามารถส่งอิทธิพลถึงผู้ใดได้บ้าง หากรับรู้ว่าเป็นคนสำคัญ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในทีม จะส่งผลให้บุคคลตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะเชื่อว่าการทำงาานนี้ตนเป็นส่วนหนึ่งเหมือนกัน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม (norms for innovation)

Schein (1985) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบพื้นฐานของกลุ่มเมื่อกลุ่มได้เรียนรู้และมี การบูรณาการภายในร่วมกันจนมีความเห็นพ้องตรงกันว่ารูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมกับกลุ่มของตน และเป็นสิ่งที่จะถ่ายทอดต่อไปเมื่อมีสมาชิกใหม่เข้ามา เพื่อให้สมาชิกใหม่มีชุดรูปแบบการรับรู้และการรู้คิดที่ใกล้เคียงกับกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิก ต่อมา Hofstede (2011) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนที่กลุ่มบุคคลร่วมกันกำหนดขึ้นมาโดยในวัฒนธรรมองค์การจะประกอบไปด้วย ค่านิยม ความเชื่อ และ บรรทัดฐาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวความแตกต่างของสมาชิกกลุ่มให้มีแนวความคิดในทิศทางที่คล้ายๆกัน แต่อย่างไรก็ตาม มุมมองและการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การมีหลากหลายขึ้นอยู่ว่าผู้วิจัยท่านใดสนใจการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบไหน ซึ่งจากการค้นคว้าหาข้อมูลประเด็นปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วอันส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตและทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย คือเรื่องของนวัตกรรม โดยสิ่งนี้ทำให้นักวิชาการเริ่มทำการศึกษาวรรณธรรมองค์การที่มีความเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนนวัตกรรมมากขึ้น ดังเช่น การศึกษาของ Martins and Terblanche (2003) ที่กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การโดยที่ ค่านิยม ความเชื่อ ความหวัง และ บรรทัดฐานในองค์การ สามารถส่งอิทธิพลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของ บุคคลรวมถึงความสนใจทางด้านนวัตกรรมด้วย โดยค่านิยม ความเชื่อ ความหวัง และ บรรทัดฐานในองค์การ สามารถส่งอิทธิพลต่อบุคคลได้ 2 วิธี คือ

1) การขัดเกลาจากกระบวนการสังคม การขัดเกลาจากระบบสังคมของบุคคลจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเรียนรู้ถึงพฤติกรรมอันพึงรับได้ในสังคมของตน บุคคลจะรับรู้ถึงบรรทัดฐานที่มีในกลุ่ม เช่น บรรทัดฐานในการช่วยเหลือกันในการทำงาน สิ่งนี้จะทำให้บุคคลเรียนรู้ว่าในกลุ่มสังคมที่ตนอยู่นั้นมีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือกันทำงานไม่ใช่ต่างคนต่างทำงานและแย่งชิงกัน เป็นต้น

2) ค่านิยมพื้นฐานและความเชื่อ ค่านิยมและความเชื่อ จะส่งอิทธิพลไปที่การแสดงออกพฤติกรรมรวมถึงนโยบายแนวทางในการทำงานในองค์กร โดยความเชื่อและค่านิยมเป็นสิ่งที่ค่อนข้างส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล บุคคลจะรับรู้ถึงสิ่งที่ตนควรทำนั้นมีอะไรบ้างและไม่ควรทำอะไรที่ผิดกับหลักค่านิยมที่องค์กรมี

จากแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่านักวิจัยเริ่มมองถึงรายละเอียดภายในที่ละเอียดมากขึ้นของวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งเหตุนี้ทำให้มีนักวิจัยอีกท่านที่ให้ความสนใจและกล่าวว่า การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมอาจเป็นภาพที่กว้างมากเกินไปควรจะศึกษาในระดับที่ละเอียดมากขึ้น ดังเช่นงานศึกษาของ Hogan and Coote (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมในองค์กรต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานโดยเขาได้เสนอระดับที่ละเอียดและชัดเจนมากขึ้นของวัฒนธรรมองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานประกอบไปด้วย 3 ระดับ คือ

1) ค่านิยมที่สนับสนุนนวัตกรรม (values supporting innovation) เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นนวัตกรรมโดยเป็นตัวกำหนดมาตรฐานและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ของพนักงาน นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังความเป็นบุคคลนวัตกรรมขององค์กรด้วย

2) บรรทัดฐานที่สนับสนุนนวัตกรรม (norms for innovation) เป็นแนวทางที่ชัดเจนมากขึ้นมากกว่าค่านิยม เนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคมเป็นตัวควบคุมแนวทางการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เป็นรูปแบบทางสังคมที่มองเห็นไม่ชัดเจนแต่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคคล หากองค์กรมีบรรทัดฐานที่สนับสนุนนวัตกรรมจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานหรือมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่าบรรทัดฐานที่สนับสนุนนวัตกรรมเป็นขั้นตอนแรกๆ ที่เริ่มส่งอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบได้แก่

1. ความสำเร็จ (success) องค์กรให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นและคาดหวังกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน โดยเน้นการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

2. การเปิดกว้างและความยืดหยุ่น (openness & flexibility) องค์กรจะมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดแนวคิดการแก้ปัญหาที่หลากหลายและเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน

3. การสื่อสารภายใน (internal & communication) การสื่อสารภายในกันอย่างเปิดเผยในระหว่างการทำงานเพื่อให้เกิดการกระจายองค์ความรู้

4. ความสามารถ (competence & professionalism) องค์กรจะคอยสนับสนุนทักษะหรือความรู้ต่าง ๆ ที่พนักงานควรมี เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคลเหล่านั้น

5. ความร่วมมือระหว่างสายงาน (inter-functional cooperation) องค์กรสนับสนุนให้ทำงานระหว่างทีมหรือการทำงานร่วมทีมเพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลาย

6. ความรับผิดชอบ (responsibility) องค์กรจะให้อิสระในการทำงานของพนักงานโดยให้พนักงานจัดการบริหารหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

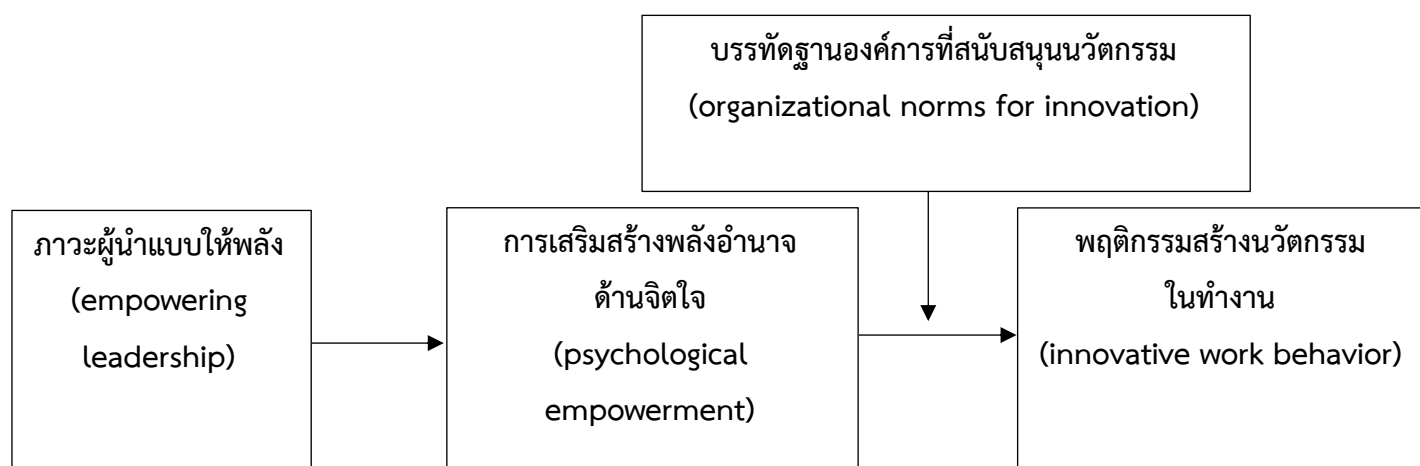
7. การชมเชย (appreciation) องค์กรมองเห็นความสำคัญของการให้รางวัลกับพนักงานที่ทำผลงานสำเร็จเพื่อเป็นกำลังใจและแรงสนับสนุนให้พนักงานตั้งใจทำผลงานต่อไป

8. ความเสี่ยง (risk-taking) องค์กรให้ความสำคัญกับการทดลองแนวคิดใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่ขึ้นมาและให้โอกาสสำหรับความเสี่ยงหรือความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองหรือแนวคิดใหม่นั้น

3) สัญลักษณ์สนับสนุนนวัตกรรม (artifacts of innovation) เป็นขั้นตอนที่ 2 ที่สามารถส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานต่อจาก บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมเป็นสภาพแวดล้อมที่แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนในองค์การ กล่าวคือ ลักษณะทางกายภาพต่าง ๆ เช่น สัญลักษณ์ที่เกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรม เครื่องมือที่ใช้ในองค์การ การสื่อสารในการทำงาน เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้ง 4 ตัวแปรที่ผ่านมา แสดงให้เห็นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมทางบวกของพนักงาน โดยปัจจัยภายนอกคือภาวะผู้นำแบบให้พลัง ส่วนปัจจัยภายในคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ จากการศึกษาของ Zhu et al. (2019) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสามารถเป็นสื่อกลางถ่ายทอดอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบให้พลังต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานได้ นอกจากนี้บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมถือเป็นปัจจัยภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเชื่อและการรับรู้ของบุคคล เช่นงานวิจัยของ Simpson et al. (2006) พบว่า การที่องค์การจะสร้างนวัตกรรมขึ้นมาได้จำเป็นจะต้องมีชุดความเชื่อ ความเข้าใจร่วมกันของพนักงานในองค์การ หากองค์การอยากให้มีการแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานที่มากขึ้นควรจะมีการแสดงออกที่ชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการด้านนวัตกรรม ดังนั้นจึงอาจจะเป็นไปได้ว่า ผลกระทบทางอ้อมอาจขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม เพราะว่า หากบุคคลไม่ได้รับรู้ถึงความเชื่อหรือบรรทัดฐานที่เน้นนวัตกรรมขององค์การ การแสดงออกทางความคิดหรือพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานอาจแสดงออกมาได้ไม่ชัดเจนมากพอ

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบให้พลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลัง และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน
3. บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยระดับความเข้มของความสัมพันธ์จะสูงกว่าเมื่อบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบให้พลังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจโดยมีบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมเป็นตัวแปรกำกับขั้นที่สอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีผู้เข้าร่วมงานวิจัย คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการสื่อสารโทรคมนาคม ภาคเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง ที่มีอายุงาน 1 ปี ขึ้นไป ในตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีผู้บังคับบัญชา ทั้งเพศชายและเพศหญิง กลุ่มช่วงอายุ 20 ปี ขึ้นไป ใช้วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยโปรแกรม G*power Version 3.1 (Faul et al., 2009) โดยกำหนดรูปแบบสถิติเป็น F-test แบบ Linear Multiple Regression : Fixed model, R^2 deviation from zero จำนวนตัวแปรทำนายเท่ากับ 3 โดยกำหนดค่า effect size ที่ 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และ ค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 119 คน โดยในการศึกษามีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 233 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็น

- 1) ตัวแปรอิสระ (independent variable) คือ ภาวะผู้นำแบบให้พลัง (empowering leadership) ศึกษาตามแนวคิดของ Arnold et al. (2000)
- 2) ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน (innovative work behavior) ศึกษาตามแนวคิด Janssen (2000)
- 3) ตัวแปรส่งผ่าน (mediator variable) คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ (psychological empowerment) ศึกษาตามแนวคิด Spreitzer (1995)
- 4) ตัวแปรกำกับ (moderator variable) คือ บรรทัดฐานองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม (organizational norms for innovation) ศึกษาตามแนวคิด Hogan and Coote (2013)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 มาตรการวัดภาวะผู้นำแบบให้พลังที่สร้างโดย Xue et al. (2011) จำนวน 18 ข้อ (α .98) ใช้วิธีวัดมาตราส่วนแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5 (มากที่สุด) จนถึง 1 (น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 3 มาตรการวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน ที่สร้างโดย Janssen (2000) จำนวน 9 ข้อ (α .95) ใช้วิธีวัดมาตราส่วนแบบประเมินค่า (rating scale) 7 ระดับ คือ 7 (มากที่สุด) จนถึง 1 (น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 4 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจที่สร้างโดย Spreitzer (1995) จำนวน 12 ข้อ (α .72) ใช้วิธีวัดมาตราส่วนแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5 (มากที่สุด) จนถึง 1 (น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 5 มาตรการวัดบรรทัดฐานองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม สร้างโดย Hogan and Coote (2013) จำนวน 24 ข้อ (α .73) ใช้วิธีวัดมาตราส่วนแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5 (มากที่สุด) จนถึง 1 (น้อยที่สุด)

ต่อมาได้ดำเนินการขออนุญาตใช้แบบวัดกับนักวิจัยเจ้าของบทความทั้ง 4 มาตรการ และนำมาตรวัดมาแปลเป็นภาษาไทยและแปลย้อนกลับ (backward translation) เพื่อความเท่าเทียมของข้อคำถาม (item equivalence) โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา จากนั้น นำมาตรวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 15 คน เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถาม เช่น คำที่ไม่ชัดเจน หรือคำที่มีความหมายกำกวม เป็นต้น หลังจากนั้น

จึงเริ่มเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรโทรคมนาคม จำนวน 233 คน และนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงที่เหลือทั้งหมด (corrected item-total correlation หรือ CITC) โดยอ้างอิงเกณฑ์จาก Cureton (1966) คือมีค่าวิเคราะห์แต่ละข้อกระทงไม่ต่ำกว่า .30 ผลพบว่าข้อกระทงของ มาตรการวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน 9 กระทงผ่านเกณฑ์ทั้งหมด และมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .91 มาตรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ 12 ข้อกระทงผ่านเกณฑ์ทั้งหมด และมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .90 มาตรการบรรเทาฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม 24 ข้อกระทงผ่านเกณฑ์ทั้งหมด และมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .97 ในส่วนของมาตรการภาวะผู้นำแบบให้พลัง ผ่านเกณฑ์ 17 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ 1 ข้อ จึงตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ทิ้ง และมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .96

4. วิธีในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตบริษัทโทรคมนาคมภาคเอกชนแห่งหนึ่งในการทำการการศึกษา และเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายบุคคลเพื่อให้ช่วยดำเนินการกระจายแบบสอบถามให้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับตอบมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เลือกใช้คำสั่งในโปรแกรม PROCESS (Hayes, 2013) เป็นเครื่องมือในการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากการศึกษา อิทธิพลกำกับในตัวแปรส่งผ่าน (moderated mediation model) ในรูปแบบ second stage moderation model โดยเลือกใช้รูปแบบความสัมพันธ์ที่ 14 (model 14) เนื่องจากประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 1 ตัว ตัวแปรส่งผ่าน (mediation) 1 ตัว และ ตัวแปรกำกับ (moderation) 1 ตัว เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย ตัวแปรส่งผ่าน และ ตัวแปรกำกับในการอธิบายตัวแปรเกณฑ์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคุณลักษณะผู้เข้าร่วมการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 156 คน คิดเป็น ร้อยละ 67 เพศชายจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ที่ระดับปริญญาตรี 178 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 และ ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และ 6 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 และ 27.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสูงสุดต่ำสุดและความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสูงสุดต่ำสุดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	M	SD	Min	Max	1	2	3	4
1. ภาวะผู้นำแบบให้พลัง	4.13	.63	2.06	5.00	1			
2. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน	5.59	.69	3.44	7.00	.346**	1		
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	4.19	.49	2.67	5.00	.427**	.496**	1	
4. บรรเทาฐานองค์การที่ สนับสนุนนวัตกรรม	4.48	.48	3.00	5.00	.518**	.390**	.678**	1

** $p < .01$

จากตารางที่ 1 แสดงผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนสูงสุดต่ำสุดและค่า

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	t	β
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ (PE) (ตัวแปรส่งผ่าน)	$R^2 = .17$, $F(231,1) = 47.36$ ภาวะผู้นำแบบให้พลัง (EL)	– 6.88**	– .30
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน (IWB)	$R^2 = .27$, $F(228,4) = 21.08$ ภาวะผู้นำแบบให้พลัง (EL) การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ (PE) บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม (NFI) PE x NFI	– 2.32* 5.32** .46 .39	– .17 .59 .06 .05

หมายเหตุ ** $p < .01$, * $p < .05$

PE x NFI = ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจและบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับมาก นอกจากนั้น เมื่อวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ศึกษาพบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันทางบวกทั้งหมด ซึ่งตัวแปรทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันมากจนเกินไป

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ที่ทดสอบการเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีเงื่อนไข (moderated mediation model)

(moderated mediation model)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ค่ากำลังสองของค่าความสัมพันธ์พหุคูณ และค่าความต่างของความแปรปรวนของตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยมีบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมเป็นตัวแปรกำกับ ($N=233$)

ตารางที่ 2 แสดงผลของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน เมื่อตารางที่ 2 แสดงผลของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน เมื่อควบคุมอิทธิพลทางอ้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิเคราะห์เมื่อควบคุมอิทธิพลทางอ้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ พบอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .17$, $t(228) = 2.32$, 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.21, .39], $p < .05$ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณภาพของตัวเขาเองมีภาวะผู้นำแบบให้พลังจะส่งผลให้พวกเขาเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานเพิ่มขึ้น อีกทั้ง ภาวะผู้นำแบบให้พลังมีอิทธิพลทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .30$, $p < .01$) กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบให้พลังสามารถทำนายตัวแปรส่งผ่านได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยหลังจากใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้าไปวิเคราะห์ในโมเดลพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($b = .59$, $p < .01$) คือ ตัวแปรส่งผ่านสามารถทำนายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านและวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีอิทธิพลส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .18$, $t(228) = 5.32$, 95% ของช่วงความเชื่อมั่น $[-.10, .29]$, $p < .05$ ซึ่งโดยพบว่า ก่อนใส่ตัวแปรส่งผ่านเข้าไปวิเคราะห์ ภาวะผู้นำแบบให้พลังมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยหลังจากวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ยังพบอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในทำงาน ($b = .35$, $p <$

	Index	Boot(SE)	LLCI	ULCI
บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม	.02	.05	-.08	.14

.01) จึงสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (partial mediation) ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในทำงาน (ดังแสดงในตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลรวมของอิทธิพล อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำแบบให้พลังต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในทำงานโดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($N=233$)

การทดสอบอิทธิพลกำกับของบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอิทธิพลกำกับด้วยค่าปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม พบว่า บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ($b = .05$, $t(228) = .39$, 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น $[-.22, .32]$, $p = .70$ กล่าวคือ ไม่ว่าจะระดับบรรทัดฐานที่สนับสนุนนวัตกรรมในองค์การในระดับใดก็ไม่สามารถส่งอิทธิพลให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางอ้อมกับตัวแปรกำกับ ($N=233$)

จากตารางที่ 4 เป็นการตรวจสอบว่าอิทธิพลทางอ้อมที่เกิดจากตัวแปรส่งผ่านว่าขึ้นอยู่กับตัวแปรกำกับหรือไม่ โดยพบว่า ไม่มีนัยสำคัญที่ 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น $[-.08, .14]$ ดังนั้น จึงหมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในทำงานโดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่านนั้นไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลกำกับของบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม

	Total effect	Direct effect	Indirect effect	Mediation
EL → PE → IWB	.35	.17*	.18*	partial mediation

หมายเหตุ * $p < .05$

EL = ภาวะผู้นำแบบให้พลัง, IWB = พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในทำงาน

PE = การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยและผลที่ได้ทดสอบตามสมมติฐานของเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน บทบาทการกำกับอิทธิพลส่งผ่านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจและบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมโดยผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแบบให้พลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน

ผลการวิจัยพบอิทธิพลทางบวกของภาวะผู้นำแบบให้พลังต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sla tten (2011) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริการลูกค้าส่วนหน้าขององค์กร พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบให้พลังมีบทบาทสำคัญในการอธิบายการเกิดความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานของพนักงานในเชิงบวก หมายความว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่ามีหัวหน้าของตนมีลักษณะแบบให้พลังจะส่งผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mutonyi et al. (2020) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานองค์การภาครัฐที่ประเทศนอร์เวย์ พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานคือภาวะผู้นำแบบให้พลังเนื่องจากมีอิทธิพลต่อแนวทางการเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีหัวหน้ารูปแบบให้พลังจะส่งผลต่อการเรียนรู้ในที่ทำงานที่มากขึ้นและทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานที่สูงขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลัง และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน

ผลการวิจัยพบอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกของภาวะผู้นำแบบให้พลังต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน เนื่องจากพบว่าภาวะผู้นำแบบให้พลังมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ซึ่งหมายความว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่ามีหัวหน้าของตนมีรูปแบบผู้นำที่ให้อิสระในวิธีการทำงาน คอยแนะแนวทางการทำงาน ให้ออกโอกาสในการเสนอความคิดเห็นหรือโอกาสในการพัฒนาตนเอง ๆ หรือที่เรียกว่า ผู้นำแบบให้พลัง พนักงานจะรู้สึกตัวเองมีอิสระในการทำงานที่มากขึ้นเมื่อมีอิสระก็จะสามารถเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับตนเองทำให้สามารถทำงานนั้นออกมาได้ดียิ่งขึ้น ถ้าคิดกล้าแสดงออกมากขึ้น ซึ่งเมื่อกล้าคิดกล้าแสดงออกจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นสิ่งนำไปสู่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jada and Titiyal (2019) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานผลิตยาแล้วพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้พลังสามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน กล่าวคือ เมื่อหัวหน้าที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบให้พลังโดยการแบ่งปันอำนาจของตนให้พนักงาน กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จะทำให้พนักงานมีความมั่นใจ กล้าเสี่ยงและลองทำสิ่งใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงออกทางนวัตกรรมที่มากขึ้น

สมมติฐานที่ 3 บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยระดับความเข้มของความสัมพันธ์จะสูงกว่าเมื่อบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับต่ำ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 คือ ไม่พบอิทธิพลกำกับของบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมในความสัมพันธระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน

หมายความว่า ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์พื้นฐานองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมระดับใดก็ได้ส่งผลให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในทีมงานของพนักงานเพิ่มขึ้น โดยในการนำตัวแปรยุทธศาสตร์องค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมมาศึกษาในบริบทตัวแปรกำกับอันเนื่องมาจากงานวิจัยของ Chen et al. (2012) โดยในงานได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมในรูปแบบตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาเทคโนโลยีของพนักงาน โดยวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมจะเข้ามาเพิ่มอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไปยังการพัฒนาเทคโนโลยีของพนักงานโดยทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีสูงขึ้น ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมควรจะสามารถนำมากำหนดรูปแบบทางสังคมในองค์กรเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานในองค์กรได้

แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้ได้ผลไม่สอดคล้องอาจเป็นเพราะว่า อาจมีปัจจัยเกี่ยวกับบริบทความสัมพันธ์ในทีมงานของบุคคล (interpersonal relationship) เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งยังเป็นประเด็นที่การวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจาก บรรทัดฐานในองค์กรเป็นระบบที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มของพนักงาน โดยหากบุคคลในกลุ่มที่ทำงานไม่รู้สึกรถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะส่งผลให้ไม่เกิด ความเชื่อใจ (trust) ในที่ทำงาน Lesáková (2011) กล่าวว่า การสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานให้เกิดการสร้างนวัตกรรมขึ้น จำเป็นจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความเชื่อและความไว้วางใจต่อกัน เนื่องจากความเชื่อใจและไว้วางใจสามารถส่งผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความใกล้ชิดทางอารมณ์ หากบุคคลมีความเข้าใจต่อกันจะส่งผลให้เกิดการเคารพ วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กรในฐานะสมาชิกกลุ่มไม่ใช่สมาชิกนอกกลุ่ม นอกจากนั้น ความเชื่อใจเป็นสิ่งสำคัญในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีประสิทธิภาพหากพนักงานมีความเชื่อใจกันจะทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันเต็มที่มากขึ้น ช่วยกันทำงาน มีความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลกันมากขึ้นอันส่งผลให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลายมากขึ้นที่จะสนับสนุนการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมต่อไป (Afsar et al., 2020) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Asfar et al. (2015) ที่พบว่าเมื่อพนักงานในองค์กรขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันการที่องค์กรจะกระตุ้นให้พนักงานทำงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้ และการสนับสนุนแนวคิดซึ่งกันและกันนั้นเป็นเรื่องยาก ส่งผลให้การเปิดกว้างทางความคิดเกิดขึ้นได้ยาก ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน (Janssen, 2000)

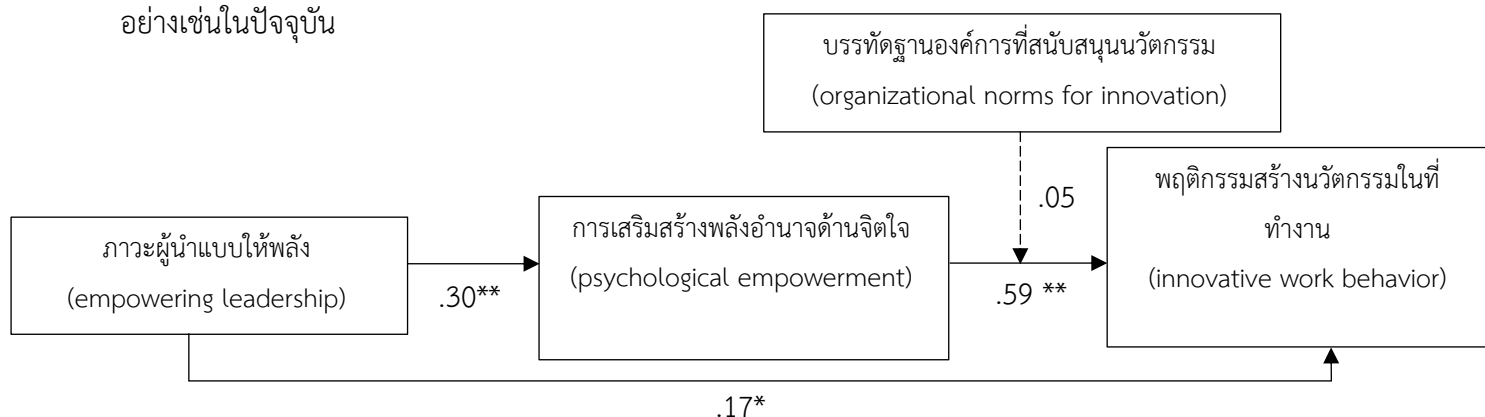
สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำแบบให้พลังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจโดยมีบรรทัดฐานองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมเป็นตัวแปรกำกับขั้นที่สอง

จากการวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานที่ 4 กล่าวคือ พบเพียงแต่ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานโดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่านแต่ไม่พบอิทธิพลกำกับของบรรทัดฐานองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมไม่ว่าจะในระดับใดก็ตาม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ Simpson et al. (2006) ที่กล่าวว่า การสร้างให้องค์กรเกิดนวัตกรรมและบุคคลเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานอย่างยั่งยืน องค์กรควรที่จะมีชุดความเชื่อที่เข้าใจร่วมกันให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงค่านิยมและบรรทัดฐานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมมากขึ้น อันจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่มากขึ้น

แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาในครั้งนี้ ก็พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังว่าสามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wihuda et al. (2017) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงแรมประเทศอินโดนีเซียและ พบว่า การมีผู้นำในลักษณะแบบให้พลังมีผลดีและเป็นสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานของพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กร

นวัตกรรมและยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) และการมีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน (employee engagement) ในทิศทางเดียวกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhu et al. (2019) ที่ศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยได้ผลการวิจัยว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสามารถเพิ่มอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบให้พลังต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีหัวหน้าแบบให้พลังระดับสูงการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในตัวบุคคลก็จะเพิ่มสูงขึ้นซึ่งจะแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานสูงขึ้นจากเดิม นอกจากนี้จากการศึกษาของ Singh and Sarkar (2012) พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) เป็นอีกปัจจัยที่สามารถเพิ่มอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน เนื่องจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในงาน จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและพนักงานจะมองว่างานที่ตนทำอยู่นั้นมีความหมาย (meaningfulness) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และเมื่อรู้สึกว่างานที่ตนทำมีความหมายก็จะเกิดความทุ่มเทเพื่อที่จะทำงานของตนเองให้สำเร็จ รวมถึงการกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาซึ่งจะส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะต่อยอดไปสู่การเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน จากการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานของ Taştan and Türker (2014) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานของพนักงานจะได้รับอิทธิพลจากบรรยากาศในที่ทำงานและวัฒนธรรมองค์การ จากการศึกษาหาพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ บรรทัดฐานองค์การ และ ค่านิยมยังเป็นสิ่งสำคัญในการที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดพฤติกรรมเชิงบวกแต่อาจจะต้องพิจารณาถึงบริบทในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานของพนักงานร่วมด้วย

สรุปผลการวิจัยขึ้นนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้พลังมีอิทธิพลที่หลากหลายต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจแต่บรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมไม่ได้ส่งอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานไม่ว่าจะมีอยู่ในระดับใดก็ตาม (ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2) ซึ่งการที่ไม่พบอิทธิพลกำกับของบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมอาจจะต้องมองถึงประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในที่ทำงานว่ามีความเชื่อใจ (trust) ต่อกันมากน้อยเพียงใด หรือพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน (job involvement) หรือไม่ ซึ่งการศึกษาตัวแปรในครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรที่เป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน โดยแสดงให้เห็นผ่านค่าสถิติว่าภาวะผู้นำแบบให้พลังกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นสาเหตุที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานเพื่อเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและยั่งยืนเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์อย่างเช่นในปัจจุบัน



ภาพประกอบที่ 2 เส้นอิทธิพลทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน (** $p < .01$, * $p < .05$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้พลังสามารถส่งอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชาถึงลักษณะที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาให้พนักงานมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก รวมถึงอาจนำมาจัดหลักสูตรอบรมลักษณะผู้นำที่จะสนับสนุนต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้นอาจใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินแกรรับพนักงานเพื่อคัดคนที่มีแนวโน้มสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรหรือคนที่พร้อมจะเรียนรู้และสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในองค์กรโทรคมนาคม ภาคเอกชน เพียงสองแห่ง ทำให้กลุ่มตัวอย่างอาจมีขอบเขตที่จำกัด และข้อมูลที่ไม่เกิดการกระจายตัว ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้น โดยศึกษากับองค์กรสายอาชีพอื่นทั้งภาคเอกชนหรือภาครัฐ เป็นต้น

2.2 เนื่องจากพบว่าบรรทัดฐานขององค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน อาจจะสามารถศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่เสนอโดย Hogan and Coote (2013) ในชั้นที่ละเอียดกว่า บรรทัดฐานขององค์กร คือชั้นสัญลักษณ์ในองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม (artifacts of innovation)

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่สามารถส่งผลกระทบต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่ละเอียดมากยิ่งขึ้นในบริบทประเทศไทย ยกตัวอย่างเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) ความเชื่อใจ (trust) และ การมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: The role of work engagement and interpersonal trust *European Journal of Innovation Management* (2020), 10.1108/EJIM-01-2020-0008
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 487-511.
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 249-269.
- Chen, M. Y. C., Lin, C. Y. Y., Lin, H. E., & McDonough, E. F. (2012). Does transformational leadership facilitate technological innovation? The moderating roles of innovative culture and incentive compensation. *Asia Pacific Journal of Management*, 29(2),

239-264.

- Chumkesornkulkit, P., & Na Wichian, S. (2018). Innovative work behavior: concept, antecedents and challenges. *Journal of Behavioral Science for Development*, 10(1), 25-41.
- Cureton, E. E. (1966). Corrected item-test correlations. *Psychometrika*, 31(1), 93-96.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Hayes, A. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (p.507). *New York, NY: Guilford*.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2307-0919.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621.
- Jada, U.R.; Mukhopadhyay, S.; Titiyal, R. Empowering leadership and innovative work behavior: A moderated mediation examination. *J. Knowl. Manag.* 2019, 23, 915–930.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302
- Kalem, G., Vayvay, O., Sennaroglu, B., & Tozan, H. (2021). Technology forecasting in the mobile telecommunication industry: A case study towards the 5G era. *Engineering Management Journal*, 33(1), 15-29.
- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. *Knowledge Management and Organisational Design*, 10, 93-131.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation* (2nd ed.). New York, NY: Basic Books.
- Lee, A., Legood, A., Hughes, D., Tian, A. W., Newman, A., & Knight, C. (2020). Leadership, creativity and innovation: a meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1-35.
- Lesáková, Ľ. (2011). NORMS PROMOTING CREATIVITY AND INNOVATION IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES. *Studia Universitatis Vasile Goldiș, Arad-Seria Științe Economice*, 21(1), 44-50.
- Malik, S. (2021). Emotional intelligence and innovative work behaviour in knowledge-intensive organizations: how tacit knowledge sharing acts as a mediator?. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.

- Muchiri, M. K., McMurray, A. J., Nkhoma, M., & Pham, H. C. (2020). Mapping Antecedents of Innovative Work Behavior: A Conceptual Review. *The Journal of Developing Areas*, 54(4).
- Mutonyi BR, Slatten T, Lien G. Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behavior in the public sector: empirical evidence from Norway. *Int J of Publ Lead*. 2020.
- Nguyễn, T. H. (2020). *Impact of organizational creativity climate on employee's innovative behaviors: evidence from Vietnam*(Doctoral dissertation, Đại học Quốc gia Hà Nội).
- Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2014). Empowering employees: Structural empowerment as antecedent of job satisfaction in university settings. *Psychological Thought*, 7(1), 28-36.
- Sangar, R., & Rangnekar, S. (2014). Psychological empowerment and role satisfaction as determinants of creativity. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 10(2), 119-127.
- Schein, E. H. (1985). Defining organizational culture. *Classics of organization theory*, 3(1), 490-502.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Simpson, P. M., Siguaw, J. A., &ENZ, C. A. (2006). Innovation orientation outcomes: The good and the bad. *Journal of Business Research*, 59(10-11), 1133-1141.
- Singh, M., & Sarkar, A. (2012). The relationship between psychological empowerment and innovative behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 11(3), 127-137
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Taştan, S. B., & Türker, M. V. (2014). A Study of the relationship between organizational culture and job involvement: The moderating role of psychological conditions of meaningfulness and safety. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 943-947.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- Wihuda, F., Kurniawan, A. A., Kusumah, A. I., & Adawiyah, W. R. (2017). Linking empowering leadership to employee service innovative behavior: A study from the hotel industry. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 65(3), 294-313.
- Xue, Y., Bradley, J. and Liang, H. (2011), “Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 No. 2, pp. 299-312.
- Zimmerman, M. A., & Rappaport, J. (1988). Citizen participation, perceived control, and

psychological empowerment. *American Journal of community psychology*, 16(5), 725-750.

Zhu, J., Yao, J., & Zhang, L. (2019). Linking empowering leadership to innovative behavior in professional learning communities: the role of psychological empowerment and team psychological safety. *Asia Pacific Education Review*, 20(4), 657-671.

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของ พนักงานรัฐวิสาหกิจ จังหวัดชลบุรี

อุรวรรณ พิมพ์ประจบ¹

สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

ปณิดา ล้อมเรืองรอง

สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

ภูษณิศ นิลรอด

สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 13 มกราคม 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 7 กุมภาพันธ์ 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 7 กุมภาพันธ์ 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน รวมทั้งวิเคราะห์ถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน สถิติที่ใช้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงทุกด้านในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.807$) ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นองค์การจึงควรตระหนักถึงการสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง

¹ Corresponding Author E-mail urawan.p@ku.th

The Influence of Visionary Leadership and Human Resource Development on Adaptive Performance of State Enterprise employees in Chon Buri

Urawan Pimprajob

Industrial Administration and Development, Management Sciences, Kasetsart
University Sriracha Campus

Panitada Limrueangrong

Industrial Administration and Development, Management Sciences, Kasetsart
University Sriracha Campus

Phoosanisa Nilrod

Industrial Administration and Development, Management Sciences, Kasetsart
University Sriracha Campus

Jutamard Thaweepaiboonwong Ph.D.

Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

Received : *January 13, 2021*

Revised : February 7, 2021

Accepted : February 7, 2021

Abstract

This study is a survey research. The objectives of this study were to analyze the level of visionary leadership, human resource development, and adaptive performance and the influence of visionary leadership and human resource development on the adaptive performance. Data were collected by questionnaire from a sample of 180 state enterprise employees. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and structural equation model analysis. The results of the research study showed that state enterprise employees had visionary leadership, human resource development and adaptive performance in all compositions at a high level. The visionary leadership had a statistically significant positive influence on adaptive performance at the level of 0.05 ($\beta = 0.807$) but human resource development had an influence on adaptive performance with no statistically significant at the level of 0.5. Therefore, the organization should be aware of creating visionary leadership for employees in order to increase adaptive performance of employees.

Keywords: Visionary Leadership, Human Resource Development, Adaptive Performance

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายรูปแบบที่ส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งในภาคอุตสาหกรรมรวมไปถึงภาคธุรกิจ จึงต้องเร่งปรับตัวเพื่อให้องค์กรธุรกิจคงความสามารถในการแข่งขันและมีผลการดำเนินงานระดับองค์กร (Organizational Performance) ที่ดี

เป็นที่ทราบดีว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ การที่องค์กรมุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) โดยที่ผู้นำต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตาม เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรและพนักงาน โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผ่านปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำหรับตัวพนักงานเอง การเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร การกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การสร้างภาพอนาคตที่ชัดเจนก็เป็นตัวอย่างของการมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรได้เช่นกัน

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้สภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจขยายขอบเขตการทำงานหรือองค์กรกว้างขึ้นไปยังพื้นที่ต่างๆ ทั่วโลกภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มุมมองผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเปลี่ยนไปจากมุ่งเพียงผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในระดับสูงและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี เป็นมุ่งเน้นความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) มาใช้ในขอบเขตของการปฏิบัติงาน (Performance) ก่อให้เกิดเป็นผลการดำเนินงานตามการเปลี่ยนแปลง (Adaptive Performance) โดยงานวิจัยของ Pulakos et al. (2000) ได้ทำการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดการปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Adaptive performance) ที่แตกต่างกันไป งานวิจัยดังกล่าวทำให้เกิดเป็นมิติของการปรับตัวในการปฏิบัติงาน (Adaptive Performance) 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และการจัดการความเครียด (Charbonnier-Voirin et al., 2010)

จากความสำคัญข้างต้นที่กล่าวมา จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาจากพนักงานรัฐวิสาหกิจ จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นก้าวข้ามผลประโยชน์ของตนเองไปสู่สิ่งที่ดีที่สุดสำหรับกลุ่มหรือองค์กร ความเป็นผู้นำช่วยให้องค์กรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมด้วยการกำจัดการรูปแบบพฤติกรรมที่ไม่มีประสิทธิผลและแทนที่ด้วยรูปแบบใหม่ (Taylor et al., 2014) ภาวะผู้นำได้ถูกรวมเข้ากับวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกำลังสำคัญเบื้องหลังองค์กรที่ประสบความสำเร็จ การมีศักยภาพความเป็นผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่

ช่วยให้องค์กรพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สามารถทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่การมีวิสัยทัศน์ใหม่ โดยที่การมีภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะนิสัย ความสามารถทางเทคนิค ทักษะเฉพาะของบุคคล ทักษะทางความคิด ผลจากการเรียนรู้ การมีวิจารณญาณ การตัดสินใจ และลักษณะนิสัย (Bennis and Nanus, 1985) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีกระบวนการที่เป็นขั้นตอน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์หรือความคิดเชิงวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และการเพิ่มขีดความสามารถหรือการกระทำ เป็นกระบวนการที่เน้นความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ทำการสื่อสารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Westley and Mintzberg, 1989) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่พนักงานแสวงหาวิธีการใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ทำให้เกิดแนวทางปฏิบัติใหม่ขององค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การชี้แนะแนวทางการกระทำ ความคิดเห็นในสิ่งที่ถูกต้องตามวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ ความมุ่งมั่นในการนำวิสัยทัศน์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การสร้างความมั่นใจและเป็นแบบอย่างให้พนักงานท่านอื่นสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งใช้ในการประเมินความสามารถ ทักษะ และแนวความคิด เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน (Bennis and Nanus, 1985)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถของแต่ละบุคคลในการเรียนรู้เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถเอาชนะอุปสรรคและสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Watkins, 1991) Wexley and Latham (1991) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลในองค์กร Swanson and Holton (2001) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสร้างความชำนาญให้แก่บุคคล และการพัฒนาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้การบูรณาการของการฝึกอบรม การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาอาชีพเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของแต่ละบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยกระบวนการพัฒนาสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ (1) การฝึกอบรมและการพัฒนาซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจผ่านการเรียนรู้ตามแผนที่จะช่วยพัฒนาความสามารถหลัก การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพัฒนาบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่องของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้ (2) การพัฒนาอาชีพซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าหรือการเติบโตในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างต่อเนื่องและมีคุณค่าแก่สังคมโดยคำนึงถึงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ และ (3) การพัฒนาองค์กรซึ่งเป็นกระบวนการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบสู่สถานะใหม่หรือดีกว่าเดิม โดยให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์กรที่เน้นความร่วมมือและกระบวนการมีส่วนร่วม รวมถึงการนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร (McLagan, 1989)

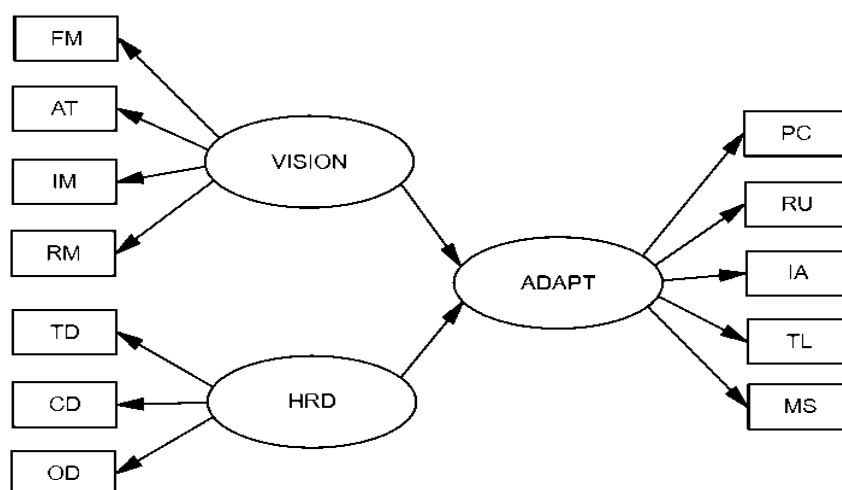
ผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะปรับตัวไปตามพลวัตของแต่ละสถานการณ์ในการทำงาน และเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (Allworth and Hesketh, 1999) โดยเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสถานการณ์หรือเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Pulakos et al., 2000; Johnson, 2001) Griffin and Hesketh (2003) ได้แสดงให้เห็นว่าการปรับตัวในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลการดำเนินงานตามการเปลี่ยนแปลงมี 5 ด้าน ได้แก่ (1) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การทำให้เกิดความคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (2) การเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด

สามารถกระทำอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมองไม่เห็นภาพรวม ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ (3) ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล การเปิดใจกว้างเมื่อต้องติดต่อกับผู้อื่น มีการฟังและคำนึงถึงมุมมองและความคิดเห็นของผู้อื่น (4) ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ สามารถรักษาความรู้และทักษะที่มีอยู่ไว้ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว และ (5) การจัดการความเครียด สามารถการตั้งสติและใจเย็นเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสภาวะการณ์ที่มีความยาก (Charbonnier-Voirin et al., 2010)

ในปัจจุบันมีการวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงอย่างแพร่หลาย โดยการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำช่วยส่งเสริมผลการดำเนินงานองค์กร ลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในเชิงบวกมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานในองค์กรที่ต้องการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลง (Wang et al., 2010) เพราะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานและตอบสนองอย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการรับรู้จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร (Taylor et al., 2014) อีกทั้งการมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ยังเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการและส่งเสริมความเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Anshar, 2017; Saba et al., 2017)

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง โดยผลการปฏิบัติงานจัดเป็นเอกลักษณ์ของความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (Venkatraman and Ramanujam, 1986) และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของพนักงานซึ่งเป็นแหล่งที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน (Huselid et al., 1997) นอกจากนี้องค์กรควรลงทุนเพื่อจัดกิจกรรมให้พนักงานเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Becker, 1964) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและก้าวทันสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร การศึกษาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงได้มีการศึกษาในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กล่าวคือ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงานดังที่ McLagan (1989) ศึกษาไว้ ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง (Muda and Rafiki, 2014; Mehmood, 2017; Kareem and Hussein, 2019)

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



หมายเหตุ:

VISION คือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, FM คือการสร้างวิสัยทัศน์, AT คือการเผยแพร่วิสัยทัศน์, IM คือการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์, RM คือการเป็นแบบอย่างที่ดี

HRD คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, TD คือการฝึกอบรมและพัฒนา, CD คือการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และ OD คือการพัฒนาองค์กร

ADAPT คือผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง, PC คือการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์, RU คือการเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด, IA คือความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล, TL คือความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และ MS คือการจัดการความเครียด

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ จังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 180 คน ตามหลักการของ Hair et al. (2010) ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาองค์ประกอบทั้งหมด 12 ตัวแปรสังเกตได้กำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 15 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ทำให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 180 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ศึกษาตามแนวคิดของ Bennis และ Nanus (1985)

2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาตามแนวคิดของ McLagan (1989)

2.3 ผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง ศึกษาตามแนวคิดของ Charbonnier-Voirin (2010)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบคำตอบเดียว (Multiple Choice Questions)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พัฒนาจากงานวิจัยของ Bennis and Nanus (1985) และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง มีข้อความทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พัฒนาจากแนวคิดของ McLagan (1989) และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง มีข้อความทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงพัฒนาจากงานวิจัยของ Charbonnier-Voirin et al. (2010) และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง มีข้อความทั้งหมด 25 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ใช้มาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ก่อนการนำแบบสอบถามไปใช้จริง ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเป็นผู้พิจารณาข้อความแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรในการศึกษานี้หรือไม่ ซึ่งจากการคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่าข้อความผ่าน

เกณฑ์ทั้งหมด หลังจากนั้นนำไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเกินกว่า 0.7 ถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546: 254) รายละเอียดดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (FM) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (AT) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (IM) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (RM) มีค่าเท่ากับ 0.851, 0.910, 0.899 และ 0.829 ตามลำดับ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (TD) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (CD) และการพัฒนาองค์การ (OD) มีค่าเท่ากับ 0.875, 0.923 และ 0.918 ตามลำดับ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง ในด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (PC) การเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด (RU) ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล (IA) ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ (TL) และการจัดการความเครียด (MS) เท่ากับ 0.896, 0.946, 0.938, 0.907 และ 0.933 ตามลำดับ

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ จังหวัดชลบุรี โดยทำการส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายบุคคลช่วยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ พร้อมการชี้แจงว่าการเก็บข้อมูลทั้งหมดนี้ทำเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร หรือผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด โดยแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและมีความสมบูรณ์มีจำนวนทั้งหมด 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้แจกไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ และวิเคราะห์ระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก และ 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด (Best and Kahn, 1993: 246)

5.2 ใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 53.89 เพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 46.11 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี ปีมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 ระดับการศึกษา คือ ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.89 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 41.11 และตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ/สำนักงาน จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 85.56 และระดับผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.44

ระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน

พนักงานรัฐวิสาหกิจมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ทุกด้านในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Mean=3.99, S.D.=0.661) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Mean=3.94, S.D.=0.591) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Mean=3.89, S.D.=0.579) และการสร้างวิสัยทัศน์ (Mean=3.84, S.D.=0.612) ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Mean=4.00, S.D.=0.702) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Mean=3.94, S.D.=0.606) และการพัฒนาองค์การ (Mean=3.87, S.D.=0.666) และพนักงานรัฐวิสาหกิจมีผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงทุกด้านในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้ ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล (Mean=3.90, S.D.=0.565) การจัดการความเครียด (Mean=3.86, S.D.=0.573) ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ (Mean=3.85, S.D.=0.528) การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Mean=3.80, S.D.=0.542) และการเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด (Mean=3.75, S.D.=0.514) สำหรับความเบ้และความโด่งของข้อมูลมีค่าอยู่ ระหว่าง -2 ถึง 2 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ(Normality) (Tabachnick and Fidell, 2007) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปร

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ	Skewness	Kurtosis
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (VISION)					
การสร้างวิสัยทัศน์ (FM)	3.84	0.612	มาก	-0.333	-0.101
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (AT)	3.89	0.579	มาก	-0.376	0.084
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (IM)	3.94	0.591	มาก	-0.311	0.020
การเป็นแบบอย่างที่ดี (RM)	3.99	0.661	มาก	-0.352	-0.459
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)					
การฝึกอบรมและการพัฒนา (TD)	3.94	0.606	มาก	-0.650	0.155
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (CD)	4.00	0.702	มาก	-0.504	-0.533
การพัฒนาองค์การ (OD)	3.87	0.666	มาก	-0.433	-0.558
ผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง (ADAPT)					
การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (PC)	3.80	0.542	มาก	-0.626	0.433
การเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด (RU)	3.75	0.514	มาก	-0.374	0.109
ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล (IA)	3.90	0.565	มาก	-0.494	0.179
ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ (TL)	3.85	0.528	มาก	-0.469	0.255
การจัดการความเครียด (MS)	3.86	0.573	มาก	-0.147	0.060

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน

การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (Convergence Validity) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรสังเกตของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (VISION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.81 - 0.85 และตัวแปรสังเกตของผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง (ADAPT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.74 - 0.84 ดังตารางที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) เท่ากับ 0.800 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.677 ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) เท่ากับ 0.751 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.820 และผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงมีค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) เท่ากับ 0.832 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.634 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้อย่างเป็นเอกภาพดี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่า Factor Loading, R square, Composite Reliability, AVE ของตัวแปร

ตัวแปร	Factor Loading	R square	Composite Reliability	AVE
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (VISION)				
การสร้างวิสัยทัศน์ (FM)	0.78	0.61	0.800	0.677
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (AT)	0.77	0.59		
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (IM)	0.86	0.73		
การเป็นแบบอย่างที่ดี (RM)	0.89	0.79		
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)				
การฝึกอบรมและการพัฒนา (TD)	0.90	0.81	0.751	0.820
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (CD)	0.94	0.88		
การพัฒนางาน (OD)	0.85	0.71		
ผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง (ADAPT)				
การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (PC)	0.69	0.48	0.832	0.634
การเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด (RU)	0.76	0.58		
ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล (IA)	0.87	0.76		
ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ (TL)	0.87	0.75		
การจัดการความเครียด (MS)	0.77	0.60		

การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัย (Path analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลโดยพิจารณาจากดัชนีปรับโมเดลและจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผลจากการปรับโมเดลทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดล ได้แก่ ค่า $CMIN/DF = 1.920$, $GFI = 0.922$, $RMSEA = 0.072$ ซึ่งทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติและเกณฑ์พิจารณาความกลมกลืนของโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติ	ค่าสถิติ (ก่อนปรับโมเดล)	ค่าสถิติ (หลังปรับโมเดล)	เกณฑ์	สรุปเกณฑ์
CMIN/DF	2.347	1.920	< 2	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	0.087	0.072	≤ 0.08	ผ่านเกณฑ์
RMR	0.011	0.011	≤ 0.05	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.902	0.922	≥ 0.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	0.964	0.977	≥ 0.90	ผ่านเกณฑ์
PCLOSE	0.002	0.055	$\geq .05$	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.807 สำหรับการพัฒนาศักยภาพการมนุษย์ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 88.0

ตารางที่ 4 ค่า Regression Weights และ Square Multiple Correlation

		Estimate	Standardized Regression Weight	S.E.	C.R.	P
ผลการปฏิบัติงาน <--- ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์		.502	0.807	.155	3.234	.001*
ตามการเปลี่ยนแปลง <--- การพัฒนาศักยภาพการมนุษย์		.092	0.137	.160	.578	.563
Square Multiple Correlation = 0.880						

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (beta= 0.807) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

พนักงานรัฐวิสาหกิจมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเป็นผู้นำ (Bennis and Nanus, 1985) โดยจากการศึกษานี้ ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Charbonnier-Voirin et al. (2010) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ส่งผลต่อผลการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด ความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคล ความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และการจัดการความเครียด

รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang et al. (2010) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร การศึกษาของ Taylor et al. (2014) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกของพนักงาน โดยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นส่วนสำคัญใน

การกระตุ้นวิสัยทัศน์ขององค์กรและการมีส่วนร่วมในองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมถึงงานวิจัยของ Anshar (2017) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีผลโดยตรงและเป็นเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่มีความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Saba et al. (2017) ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการในองค์กร ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าหากองค์กรต้องการให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงที่ดี การเสริมสร้างให้พนักงานได้มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาในการวางแผนพัฒนาพนักงาน

สำหรับผลการศึกษาซึ่งพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Binglar and Etale (2014) ซึ่งศึกษาผลกระทบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความแตกต่างทางประชากร วัฒนธรรมและปัจจัยอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคเอกชนอาจมีความแตกต่างกับภาครัฐ สำหรับบริบทของรัฐวิสาหกิจตามข้อเรียกร้องของการจัดตั้งตามหลักธรรมาภิบาลนั้น รัฐวิสาหกิจควรดำเนินการเพื่อเพิ่มคุณภาพความเป็นมืออาชีพเพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและรักษาระบบรัฐวิสาหกิจที่มีจริยธรรมในการให้บริการที่เป็นเลิศตามที่ชุมชนต้องการ ดังนั้นรัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องส่งเสริมโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต่อเนื่องอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าถึงแม้พนักงานได้รับการพัฒนาในระดับมาก แต่หากต้องการให้พนักงานสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถจัดการสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด มีความสามารถในการปรับตัวระหว่างบุคคลมีความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และสามารถจัดการกับความเครียดได้ดีขึ้น องค์กรอาจต้องให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิผลของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ ที่ดำเนินการ เพื่อเลือกใช้เครื่องมือสอดแทรกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กรในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของพนักงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน โดยพนักงานมีผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก แต่หากต้องการให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถจัดการสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดและการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ซึ่งอยู่ในระดับน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ ความสามารถในการปรับตัวความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และสามารถจัดการกับความเครียด องค์กรจึงควรพิจารณาถึงการสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ให้กับพนักงาน

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน แต่ทั้งนี้มีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้พนักงานสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถจัดการสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิด สามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ และสามารถจัดการกับความเครียดได้ ซึ่งเป็นลักษณะของผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง องค์กรจำเป็นต้องออกแบบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีวัตถุประสงค์ดังกล่าว รวมทั้งตรวจสอบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการ ด้วยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในครั้งต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ จังหวัดชลบุรี ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีขอบเขตจำกัด ดังนั้น ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น โดยศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติการในสายอาชีพต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาวิจัยกับธุรกิจประเภทอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย

รายการอ้างอิง

- Allworth, E., & Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change-related and Contextually relevant future performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 7 (2), 97-111.
- Anshar, M. (2017). The impact of visionary leadership, learning organization and innovative behavior to performance of customs and excise functional. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1 (2), 52-60.
- Becker, G. (1964). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago and London: University of Chicago Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *The Strategies for Taking Charge*. Leaders, New York: Harper.
- Best J. W. & Kahn J. V. (1993). *Research in Education*. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Bingilar, P. F & Etale, L. M. (2014). The impact of human resource development on performance of academic staff in Nigerian universities: A study of selected universities in Bayelsa State of Nigeria. *Developing Country Studies*, 4 (24), 82-87.
- Charbonnier-Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Group & Organization Management*, 35 (6), 699-726.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd ed. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Griffin, B. & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55. 65-73.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C. & Tatham, R. L. (2010). SEM: An introduction. Multivariate data analysis: A global perspective. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 629-686.
- Huselid, M. A., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1997). Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management Journal*, 40 (1), 171-88.
- Johnson, D. (2001). What is innovation and entrepreneurship? Lessons for larger organizations. *Industrial and Commercial Training*, 33. 135-140.
- Kareem, M. A., & Hussein, I. J. (2019). The impact of human resource development on employee

- performance and organizational effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7 (3), 307-322.
- McLagan, P. A. (1989). The models: Models for HRD practice. Alexandria, V.A.: American Society for Training and Development. *Africa Development and Resources Research Institute (ADRR) Journal*, 8 (3), 1-13.
- Mehmood, M. (2017). Impact of human resource development (HRD) practices on employee's performance in textile industry. *International Journal of Academic Research and Development*, 2 (6), 970-973.
- Muda, I., & Rafiki, A. (2014). Human resources development and performance of government provincial employees: A study in North Sumatera, Indonesia. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6 (2), 152-162.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (4), 612.
- Saba, S., Tabish, A., & Khan, A. B. (2017). Role of visionary leadership in the performance of the employees at a workplace: Moderating effect of organizational citizenship behavior. *Australasian Journal of Business, Social Science and Information Technology*, 3 (2), 62-70.
- Swanson, R. A., & Elwood, F. H. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. 3rd ed. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. 5th ed. Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 35 (6), 566–583.
- Venkatraman, N. & Ramanujam, V. (1986). Measurement of business economic performance: an examination of method convergence. *Journal of management Development*, 13 (1), 109–22.
- Wang, F. J., Chich-Jen, S., & Mei-Ling, T. (2010). Effect of leadership style on organizational performance as viewed from human resource management strategy. *African Journal of Business Management*, 4 (18), 3924-3936.
- Watkins, K. E. (1991). Many voices: Defining human resource development from different disciplines. *Adult Education Quarterly*, 41 (4), 241–255.
- Westley, F., & Mintzberg, H. (1989). Visionary leadership and strategic management. *Strategic Management Journal*, 10 (S1), 17-32.
- Wexley, K. R., & Latham, G. P. (1991). *Developing and Training Human Resources in Organizations*. New York: Harper Collins.