

บทความปริทัศน์ (ก.ค. - ธ.ค. 57)  
**การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน**



อรพินทร์ ชูชม, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร 10110  
email: oraphin@g.swu.ac.th, โทร. 086 518 6846

### บทคัดย่อ

บทความปริทัศน์นี้นำเสนอการวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของชอว์เฟลิ และคณะ (Schaufeli et al., 2002) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตทางบวกที่สัมพันธ์กับงานที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น 2) การทุ่มเทอุทิศ และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ การวิเคราะห์ครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับโครงสร้างอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน พร้อมทั้งมีการประมวลและวิเคราะห์เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางในการวิจัยต่อไป

**คำสำคัญ :** ความยึดมั่นผูกพันในงาน, การวิเคราะห์, โครงสร้าง, ผลการปฏิบัติงาน

Received May 10, 2014 ; Accepted July 22, 2014

## AN ANALYSIS OF WORK ENGAGEMENT CONSTRUCT

Oraphin Choochom, Behavioral Science Research Institute Srinakharinwirot University, Bangkok 10110  
email: oraphin@g.swu.ac.th, Tel. 086 518 6846

### Abstract

This review article presents an analysis of work engagement constructs based on the concept of work engagement by Schaufeli et al (2002). Work engagement is an active, positive work related state of mind that consists of 3 dimensions 1) vigor 2) dedication and 3) absorption. The analysis is to point out conceptual differences between work engagement and other related constructs. Measures of work engagement are also reviewed and synthesized. Moreover, the direction of future research is recommended.

**Keywords:** work engagement, analysis, construct, work performance

การทำงานไม่ว่าองค์การใด สิ่งสำคัญของทุกองค์การคือต้องการให้บุคคลที่ทำงานในองค์การทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงาน คุณลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน เพราะความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงานที่แสดงถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศ ทุ่มเท พลังกาย พลังใจ พลังปัญญา ให้กับงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและสิ้นไหลในการทำงาน (Schaufeli et al., 2002; Bakker & Demeroni, 2008) บทความนี้ได้นำเสนอนิยามและแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานกับโครงสร้างอื่นที่คล้ายคลึงกัน มีการประมวลและสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานตามลำดับ

### ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน

คานท์ (Kahn, 1990) เป็นบุคคลแรกคนหนึ่งให้เห็นแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยระบุว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ ความยึดมั่นผูกพันจึงหมายถึงการใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์การ เช่นเดียวกับที่ มาสลาช ชอว์เฟลิ และเลอเทอร์ (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) ได้นิยามความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นสภาวะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน ออกจากงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องอยู่กับงาน และพนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

กัลลอป (Gallup, 2013) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้แบ่งประเภทความความยึดมั่นผูกพันออกเป็น 3 ลักษณะคือ 1) ยึดมั่นผูกพัน (engaged) หมายถึงการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงานและน่าจะมีส่วนเสริมสร้างในทางบวกให้กับองค์การ 2) ไม่ยึดมั่นผูกพัน (not engaged) หมายถึง การขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นพยายามน้อยที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์

ขององค์กร และ 3) แสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างเด่นชัด (actively disengaged) หมายถึง การไม่มีความสุขในการทำงาน และไม่มีผลผลิตในการทำงาน แล้วยังแผ่ขยายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกมาซึ่งเพื่อนร่วมงานด้วย และจากการสำรวจของกาลลอฟ ในช่วงปี 2011-2013 พบว่าประเทศไทยมีพนักงานจำนวนมากประมาณ 84% ไม่มีความยึดมั่นผูกพัน ในงาน และมีเพียง 14% ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน

นักวิชาการหลายท่านมีการนิยามความยึดมั่นผูกพันไว้หลากหลาย แต่ ชอยฟีลิ และคณะ (Schaufeli et al., 2002) ได้เสนอนิยามความยึดมั่นผูกพันในงานที่ใช้กันมากในงานวิจัย โดยความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตทางบวกที่สัมพันธ์กับงานที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึงการมีพลังในการทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่ทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค 2) การทุ่มเทอุทิศ (dedication) หมายถึงความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) หมายถึงความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ยังมีการเทียบเคียงองค์ประกอบทั้ง 3 มิติของความยึดมั่นผูกพันในงานข้างต้นกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงาน ของเมย์ และคณะ (May et al., 2004) ได้แก่องค์ประกอบทางกาย (physical component) องค์ประกอบทางอารมณ์ (emotional component) และองค์ประกอบทางการรู้คิด (cognitive component) นั้นสอดคล้องกับที่ระบุว่าความยึดมั่นผูกพันในงานประกอบด้วยองค์ประกอบความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน (Schaufeli & Salanova, 2008)

กล่าวโดยสรุป พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น มีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่ และความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ไม่ใช่ลักษณะการเสพติดการทำงาน (workaholics) เนื่องจากการเสพติดการทำงานนั้นมีแนวโน้มที่จะทำงานหนักมากเกินไป ถูกครอบงำด้วยงาน และคิดเกี่ยวกับงานตลอดเวลาถึงแม้ไม่ได้ทำงาน (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008) แต่คนที่ยึดมั่นผูกพันในงานมีสภาวะทางจิตในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสุข และสนุกในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเกี่ยวข้องกับการทุ่มเททางกาย ปัญญา และจิตใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

## การเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานกับโครงสร้างอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ความยึดมั่นผูกพัน (engagement) ความทุ่มเท (involvement) และความผูกพัน (commitment) มักจะเป็นคำที่ก่อให้เกิดความสับสนในการใช้และบางครั้งใช้แทนกันในความหมายเดียวกันในการศึกษาวิจัยและในทางปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามความยึดมั่นผูกพันในงาน (work/job engagement) ความทุ่มเทในงาน (work/job involvement) และความผูกพันในองค์กร (organizational commitment) มีแนวคิดที่มีความเฉพาะแต่ละอันแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าคุณลักษณะความยึดมั่นผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์กร ต่างเป็นคุณลักษณะที่อิงความผูกพันทางบวกที่มีต่องาน นอกจากนี้การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน/องค์กร ควรพิจารณากำหนดให้ความทุ่มเทในงานเป็นตัวแปรอิสระ ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรควรเป็นตัวแปรตาม (Hallberg & Schaufeli, 2006) ผลจากการศึกษาวิจัยในการตรวจสอบโครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์กร กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นที่ปรึกษาทางเทคโนโลยีสื่อสารข้อมูล จำนวน 186 คน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์กร มีโครงสร้างที่แยกจากกัน และสะท้อนให้เห็นด้านที่แตกต่างกันของความผูกพันในงาน (work attachment) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันในองค์กร มากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับความทุ่มเทในงาน (Hallberg & Schaufeli, 2006) เช่นเดียวกับผลการศึกษาวิจัยของแซคส์ (Saks, 2006) และ คานส์ตี (Kanste, 2011) ที่สนับสนุนว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีโครงสร้างที่แตกต่างจากความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร แต่โครงสร้างเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันและเสริมซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของเคตุนกัส เมธิกสิวัฒน์ (2555) ที่พบว่าความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีโครงสร้างที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวต่างจากความทุ่มเทในงานและความผูกพันในองค์กร โดยความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของ ชอยฟีลิและคณะ (Schaufeli et al., 2002) เป็นสภาวะทางจิตที่เน้นข้อสมมติในการทำงานให้มีศักยภาพสูงสุดในรูปของสภาวะของบุคคล โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่เชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน-ปัจจัยส่วนบุคคลและผลลัพธ์การทำงาน องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานได้แก่ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจ มีลักษณะที่เด่นเฉพาะในแต่ละมิติ และมีความเกี่ยวข้องกัน ข้อค้นพบจากการวิจัยหลายเรื่องได้สนับสนุนแนวคิดนี้ เช่น งานวิจัยของ ออฟินทร์ ชูชม (2557) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครูพบว่า ทรัพยากรบุคคล (คุณลักษณะทางจิตใจในทางบวกของบุคคลได้แก่ ภูมิใจกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน ) และทรัพยากรงาน (ลักษณะงานด้านกายภาพ ด้านสังคม หรือด้านองค์กรที่อาจช่วยในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่การรับรู้ความยุติธรรมจากการทำงาน สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งที่เป็นอิทธิพลหลักจากแต่ละแหล่งทรัพยากร และอิทธิพลรวมจากทั้งสองแหล่งทรัพยากร รวมทั้งพบว่าข้าราชการครูที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามสายวิชาชีพครูมาก แล้วยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากด้วย ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ยังยืนยันว่า การยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่รับอิทธิพลจากปัจจัยบุคคล-งานแล้วส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชินชญา ลือนาม (2554) ที่พบว่าความเหนื่อยหน่ายในงาน การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัญญาส ทวีชาติานนท์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล

(2556) พบว่าปัจจัยบุคคลได้แก่ทุนพลังใจทางบวกมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์ ในขณะที่ความต้องการจากงานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยเฉพาะอิทธิพลการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่จะยิ่งน้อยลงเมื่ออยู่ในองค์กรที่มีการสนับสนุนจากองค์กรสูงเช่นเดียวกับผลการวิจัยหลายเรื่องในต่างประเทศ จากการการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานของ เบคเกอร์ (Bakker, 2009) พบผลเช่นเดียวกันว่าทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานในกลุ่มพนักงานบริษัทประกันภัยชีวิต ครูและบุคลากรสุขภาพชาวฟินแลนด์ พนักงานธนาคารชาวตุรกี และเบคเกอร์ยังรายงานข้อค้นพบจากการวิจัยว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่นบุคลิกภาพห้องค์ประกอบนั้น องค์ประกอบบางตัวของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบได้แก่ บุคลิกภาพหัวใจ บุคลิกภาพกล้าแสดงออก และบุคลิกภาพมีสติรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยที่ข้อค้นพบจากการวิจัยส่วนใหญ่ใช้การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional survey) และตัวแปรที่ใช้ศึกษาในทรัพยากรงาน และทรัพยากรบุคคล/ปัจจัยส่วนบุคคลต่างมีความหลากหลาย นอกจากนี้เบคเกอร์ได้ประมวลข้อค้นพบจากหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและนอกเหนือบทบาท

สำหรับความทุ่มเทในงานเป็นพันธะผูกพันของบุคคลที่มีต่องาน เป็นการรู้คิดที่จะตอบสนองความสามารถในการทำงานและยึดติดกับภาพพจน์ของตนเองที่จะให้คุณค่าและความสำคัญต่องาน (May et al., 2004) อาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความทุ่มเทในงานมากนั้นเห็นว่าการนั้นเป็นส่วนสำคัญมากส่วนหนึ่งในชีวิต ทำให้ตนเองมีคุณค่า ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเกี่ยวข้องกับการใช้ทั้งอารมณ์และพฤติกรรม นอกเหนือจากปัญหาในการปฏิบัติงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานไม่ใช่เรื่องทัศนคติ แต่เป็นเรื่องที่บุคคลมีความใส่ใจ ทุ่มเท กระตือรือร้น อุทิศตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ระบุไว้ ดังนั้นความผูกพันในองค์กรจึงมีแนวคิดแตกต่างจากความยึดมั่นผูกพันในงาน ในลักษณะที่ความผูกพันในองค์กรการเป็นทัศนคติและความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร (Saks, 2006) กล่าวคือความผูกพันในองค์กรหมายถึงทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กรและต่อค่านิยมขององค์กร แสดงออกมาในรูปแบบของอารมณ์ การรับรู้ และพฤติกรรม และผลจากการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมในทางลบต่อความตั้งใจลาออกจากราชการโดยผ่านตัวคั่นกลางคือความผูกพันในองค์กร (เกตุณัฐ เมธิกุลวิวัฒน์, 2555)

## การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

ชอยฟีลี และคณะ (Schaufeli et al., 2002) ได้พัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันฉบับเต็มที่มีชื่อ “Utrecht Work Engagement Scale (UWES)” เป็นแบบวัดมาตราประเมินค่าจำนวน ประกอบด้วย 7 ระดับจาก ไม่เคยเลย ถึง ตลอดเวลา/ทุกวัน แบบวัดดังกล่าวประกอบด้วยมาตราย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น มีจำนวน 6 ข้อ 2) การทุ่มเทอุทิศ มีจำนวน 5 ข้อ และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ มีจำนวน 6 ข้อ เบคเกอร์ (Bakker, 2009) ได้รายงานว่ามีแบบวัด UWES ได้มีการตรวจสอบคุณสมบัติทางกวัดในหลายประเทศได้แก่ประเทศจีน ฟินแลนด์ กรีซ แอฟริกาใต้ สเปน และเนเธอร์แลนด์ ผลจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันต่างสนับสนุนว่าแบบวัดดังกล่าวมีโครงสร้าง 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี ต่อมาชอยฟีลี เบคเกอร์ และ सालานวา (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) ได้พัฒนาแบบวัด UWES ฉบับสั้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ แต่ละองค์ประกอบมีจำนวน 3 ข้อและได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากประเทศต่าง ๆ ข้ามชาติพบผลเช่นเดียวกันว่าแบบวัดนี้มี 3 องค์ประกอบและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สำหรับการศึกษารวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน งานวิจัยหลายเรื่องได้มีการนำแบบวัด UWES ทั้งฉบับเต็ม (17 ข้อ) และฉบับสั้น (9 ข้อ) มาใช้และพบว่าแบบวัดนี้เมื่อใช้ในประเทศไทย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ดีมีค่ามากกว่า .80 ขึ้นไป และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและยืนยันว่าแบบวัดนี้มี 3 องค์ประกอบตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (ปัญจมาส ทวีชิตานนท์, 2555; อรุณพันธ์ ชูชม, 2557)

แบบวัด UWES ได้ถูกนำไปใช้แพร่หลายในการศึกษารวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่เบคเกอร์ (Bakker, 2009) วิเคราะห์แบบวัด UWES มีข้อเสียหนึ่งอย่างในคุณสมบัติทางกวัดได้แก่ ข้อคำถามต่าง ๆ ในมาตราย่อยแต่ละมาตรา เป็นข้อคำถามที่ไปในทิศทางเดียวกันคือทางบวก มาตราวัดที่มีทิศทางเดียวกันนั้นถือว่าเป็นข้อด้อยในคุณสมบัติการวัดมากกว่ามาตราวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ ฮัลเทลล์และกัสทาลฟสัน (Hultell & Gustavsson, 2010) ได้วิเคราะห์ว่านิยามของความยึดมั่นผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจนั้นแต่ข้อคำถามต่าง ๆ ที่ใช้วัดโครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานของแบบวัด UWES ที่ใช้อยู่นั้นน่าจะเป็นการประเมินคุณลักษณะทางจิตใจ (psychological traits) มากกว่าสภาวะทางจิตใจ (psychological states) ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะนั้นมีลักษณะชั่วคราวและอิงบริบท ในขณะที่คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ถาวรและเป็นอิสระจากบริบท ถึงแม้ว่าชอยฟีลีและ सालานวา (Schaufeli & Salanova, 2008) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นมากกว่าสภาวะที่มีลักษณะเฉพาะชั่วคราว กล่าวคือเป็นสภาวะความรู้สึก-การรู้คิดทั่วไปที่คงทนกว่าที่ไม่เน้นไปที่วัตถุ เหตุการณ์ บุคคล หรือพฤติกรรมใดๆที่เฉพาะ จากข้อจำกัดของแบบวัด UWES ฮัลเทลล์และกัสทาลฟสัน (Hultell & Gustavsson, 2010) ได้พัฒนาแบบวัดสภาวะทางอารมณ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีชื่อเรียกว่า “Scale of Work Engagement and Burnout (SWEBO)” แบบวัด SWEBO ในส่วนที่วัดความยึดมั่นผูกพันในงานมีทั้งหมด 9 ข้อประกอบด้วย 3 มิติ แต่ละมิติถูกวัดได้โดยใช้ค่าคุณศัพท์ 3 คำที่แสดงสภาวะทางอารมณ์ ผลจากการประเมินคุณสมบัติทางกวัดของแบบวัด SWEBO พบว่ามีคุณสมบัติทางกวัดทั้งความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อถือได้ แนวคิดการวัดความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นได้มีการพัฒนาแบบวัดความผูกพันในงานที่ใช้วัดโดยใช้ข้อคำถามประกอบ 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านอารมณ์ และ 3) ด้านรู้คิด (May, Gilson & Harter, 2004) จากการวิเคราะห์พบว่าเนื้อหาของข้อคำถามจำนวน 13 ข้อจาก 3 องค์ประกอบนี้มีความสอดคล้องกับการวัดจากแบบวัด UWES ด้านความกระตือรือร้น ด้านการทุ่มเทอุทิศ และด้านความจดจ่อใส่ใจ ตามลำดับ (Schaufeli & Salanova, 2008) นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานในลักษณะเฉพาะ

ที่วัดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งที่คล้ายกับองค์ประกอบบางด้านของแบบวัด UWES เช่น แบบวัดชื่อ Shiroms – Malemed Vigor Measure (SMVM) ใช้วัดเฉพาะองค์ประกอบความกระตือรือร้น ที่ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ ความแข็งแรงทางกายภาพ 2) พลังทางอารมณ์ และ 3) ความมีชีวิตชีวาทางการรู้คิด (Shirom, 2003)

การวัดความยึดมั่นผูกพันในงานที่อิงแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ ซอยฟีลี และคณะ (2002) ได้มีการพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานออกมาหลายรูปแบบ เป็นการวัดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันในงาน หรือวัดทั้ง 3 องค์ประกอบตามแนวคิดหลักของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แต่ยังไม่มีการศึกษาที่ค่อนข้างน้อยในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) และความเที่ยงตรงเชิงเอกนัย (convergent validity)

## แนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับโครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานในระดับบุคคล ยังขาดองค์ความรู้ที่ชัดเจนในเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงานในระดับกลุ่ม/องค์กร ว่าจะเป็นเรื่อง นิยาม การวัด โครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันในงานในระดับกลุ่ม นอกจากนี้การวัดความยึดมั่นผูกพันในงานควรมีการพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานต่อไป ให้สามารถวัดได้สอดคล้องกับนิยามหลักของความยึดมั่นผูกพันในงานของซอยฟีลีและคณะ (2002) และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงในเชิงโครงสร้างในหลายรูปแบบ นอกเหนือจากความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เช่น ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก และความเที่ยงตรงเชิงเอกนัย รวมทั้งควรมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีข้อสมมติว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ข้อสมมติดังกล่าวนี้ส่วนใหญ่ได้รับการตรวจสอบจากข้อค้นพบเชิงประจักษ์ที่ยืนยันข้อสมมตินี้จากแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวาง เช่นเดียวกับข้อสมมติที่ระบุว่าปัจจัยงานและปัจจัยบุคคลที่เป็นทรัพยากรทางบวกเอื้อต่อความยึดมั่นผูกพันในงานได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจที่มีการเก็บข้อมูลตัวแปรต่าง ๆ ในระยะเวลาเดียวกัน และศึกษาเชื่อมโยงตัวแปรเหล่านี้ในรูปแบบความสัมพันธ์ ดังนั้นจึงมีความจำกัดในการอ้างอิงสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน การวิจัยต่อไปจึงควรเป็นการศึกษาระยะยาว และติดตามผลอย่างต่อเนื่องกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายรูปแบบการทำงานวิชาชีพและองค์กร หรือใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อสามารถตรวจสอบความเที่ยงตรงของแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างสมบูรณ์ และเหมาะสมยิ่งขึ้นในการอ้างอิงสาเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน

## รายการอ้างอิง

- เกตุณภัส เมธสิวิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจ ลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้อิงพิมพ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ราชสีมา. (2554). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้อิงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัญจมาส วิชาตานนท์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2556, มกราคม – มิถุนายน). ปัจจัยพระหฤศที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 10, 70 – 76.
- อรพินทร์ ชูม. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยยุคธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(2), 209 – 223.
- Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxonian, UK: Routledge.
- Gallup. (2013). *State of the global workplace*. Washington DC: The Gallup Headquarters.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. E. (2006). Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment. *European Psychologist*, 11(2), 112-119.
- Hultell, D., & Gustavsson, J. P. (2010). A psychometric evaluation of the Scale of Work Engagement and Burn out (SWEBO). *Work*, 37(3), 261-74.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25, 754-761.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-73.
- Rich, B.L., Lepine, J.A., & Crawford, E., R. (2010). Job engagement : Antecedents and effects on job performance.

- Academy of Management Journal, 53 (3), 617 – 635.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W.B., et al. (2002). The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-93.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources, in Naswall, K., Hellgren, J. & Snerks, M. (Eds.), *The Individual in the changing working life*, pp. 380-402. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schaufeli, W.B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The cost of vigor and the study of positive affect in Organization. In D. Ganster & P.L. Perrewe (Eds.), *Research in organization stress and well-being* (Vol. 3, pp. 135-165). Greenwich, CN: JAI Press.

