

Relationship Between Vigor and Job Performance: The Mediating Effects of Cognitive Flexibility, Coworker Support, Task Persistence, and Difficulty of Self-Set Goals¹

Kamon Sritangratanakul²
Watcharaporn Boonyasiriwat³

Received: April 21, 2014

Accepted: May 20, 2014

Abstract

The aims of the current study are to examine the relationship between vigor and job performance, and to test the mediating effects of cognitive flexibility, co-worker support, task persistence, and difficulty of self-set goals on the relationship. Three hundred and nine Thai employees from private organizations in Bangkok Metropolitan region gave self report for vigor, cognitive flexibility, coworker support, difficulty of self-set goal, and perception of their own job performance. Participants' immediate supervisor provided assessments of participants' task persistence and overall job performance. A mediating analysis using bootstrapping indicates that, as expected, vigor significantly predicts job performance (participants' and supervisors' combined; $[\beta = .98, R^2 = .35, F(3,305) = 53.53, p < .001]$). Cognitive flexibility (indirect effect = .12, BCs 95% CI [.07, .19]), task persistence (indirect effect = .16, BCs 95% CI [.08, .25]), and difficulty of self-set goal (indirect effect = .07, BCs 95% CI [.01, .14]) significantly mediates the predictive effect of vigor on job performance, while co-worker support does not (indirect effect = .01, BCs 95% CI [-.06, .07]).

Keywords: Job performance, Vigor, Cognitive flexibility, Co-worker support, Task persistence, Difficulty of self-set goals

¹ This research paper is part of the first author's master's thesis in applied psychology program, Faculty of Psychology, Chulalongkorn University, Thailand

² Graduate student in applied psychology program, Faculty of Psychology, Chulalongkorn University

³ Corresponding author, Faculty of Psychology, Chulalongkorn University, 7th Fl. Boromratchonnani SriSattapat Bldg. Rama 1 Rd., Patumwan, Bangkok 10330 Thailand. Email: watcharaporn.p@chula.ac.th

ความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืนหยัดในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน¹

กมล ศรีตั้งรัตนกุล²

วัชรารภรณ์ บุญญศิริวัฒน์³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงาน (vigor) และผลการปฏิบัติงาน (job performance) และตรวจสอบอิทธิพลส่งผ่านของความยืดหยุ่นทางการรู้คิด (cognitive flexibility) การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (coworker support) ความยืนหยัดในงาน (task persistence) และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย (difficulty of self-set goal) พนักงานชาวไทยจำนวนสามร้อยเก้าคนจากบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครตอบแบบสอบถามเพื่อรายงานความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในงาน ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของตนเอง หัวหน้างานของกลุ่มตัวอย่างประเมินการยืดหยัดในงาน และผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านด้วยวิธี bootstrapping พบว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (คะแนนรวมของการประเมินด้วยตนเองและจากหัวหน้างาน, $B = .98$, $R^2 = .35$, $F(3,305) = 53.53$, $p < .001$) ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .12, BCs 95% CI [.07, .19]) ความยืนหยัดในงาน (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .16, BCs 95% CI [.08, .25]) และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .07, BCs 95% CI [.01, .14]) เป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (ค่าประมาณขนาดอิทธิพลทางอ้อม = .01, BCs 95% CI [-.06, .07])

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติงาน ความกระปรี้กระเปร่าในงาน ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความยืนหยัดในงาน การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

² นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³ อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย email: watcharaporn.p@chula.ac.th

บทนำ

พนักงานในองค์กรโดยเฉลี่ยใช้เวลาในสถานที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือประมาณ 2,080 ชั่วโมงต่อปี เริ่มตั้งแต่อายุประมาณ 18 ปี จนถึงอายุ 60 ปี ความสุขในสถานที่ทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตอย่างมากหากพนักงานมีความสุขในการทำงาน และชอบงานก็น่าจะมีความกระตือรือร้นและพร้อมทำงานหนัก เช่นยินดีที่จะตื่นมาทำงานแต่เช้าและอยู่ทำงานสำคัญแม้เลยเวลาเลิกงาน งานวิจัยของ Zelenski, Murphy, และ Jenkins (2008) พบว่า ความสามารถในการผลิตผลงานของพนักงานแปรผันตามความพึงพอใจในงาน กับ อารมณ์ทางบวก (positive affect) เช่นอารมณ์ดีใจ สดใส ภูมิใจศึกษัก สนุกสนาน เข้มแข็ง ร่าเริง ยินดี และสุขใจ เป็นต้น อีกทั้งอารมณ์ทางบวกเป็นตัวแปรทำนายความสามารถในการผลิตผลงานที่ดีที่สุดเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่คุณภาพของชีวิตทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางลบ การทบทวนงานวิจัยในอดีตพบว่าอารมณ์ทางบวกช่วยให้การตัดสินใจของบุคคลดีขึ้น (Isen & Means, 1983) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Grawitch, Munz, & Kramer, 2003) และช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น (Isen & Levin, 1972) นักจิตวิทยาองค์กรจึงควรศึกษาผลกระทบของอารมณ์ทางบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้งเพื่อขยายองค์ความรู้และก่อประโยชน์ด้านการประยุกต์ใช้ให้พนักงานอยู่ดีมีสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า (vigor) ในฐานะอารมณ์ทางบวกลักษณะหนึ่งโดย Beedie, Terry, และ Lane (2000) พบว่าความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าความสับสน (confusion) และอารมณ์ซึมเศร้า (depression) มีขนาดอิทธิพล (effect size) ต่อผลการปฏิบัติงานด้านการกีฬาที่

ระดับปานกลาง (ค่าขนาดอิทธิพล = .47, -.40, & -.34 ตามลำดับ) ส่วนอารมณ์อื่น ๆ เช่น อารมณ์โกรธ (anger) อารมณ์ตึงเครียด (tension) และ อารมณ์อ่อนล้า (fatigue) มีขนาดอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการกีฬาที่ระดับค่อนข้างน้อยจนถึงน้อยมาก (ค่าขนาดอิทธิพล = -.27, -.25, & -.13) ต่อมา Shirom (2011) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของความกระปรี้กระเปร่าในงานโดยนิยามความกระปรี้กระเปร่าในงานว่าเป็นอารมณ์ทางบวกของบุคคลที่รับรู้ว่าคุณภาพร่างกายและพลังในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พลังทางกาย (physical strength) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกทางร่างกาย

2. พลังทางอารมณ์ (emotional energy) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ที่แสดงถึงความเข้าอกเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น

3. พลังทางการรู้คิด (cognitive liveliness) หมายถึง ความสามารถด้านกระบวนการนึกคิดที่ต่อเนื่องและจิตใจที่คล่องแคล่วว่องไว

Shirom (2011) เสนอว่า ความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีพลังงานและพร้อมที่จะทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีสามารถใช้ความคิดได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวและต่อเนื่องเปี่ยมด้วยกำลังวังชาและความกระฉับกระเฉงสามารถแสดงความเป็นมิตรสามารถรู้สึกร่วมทุกข์สุขกับผู้อื่น และที่สำคัญที่สุดทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้

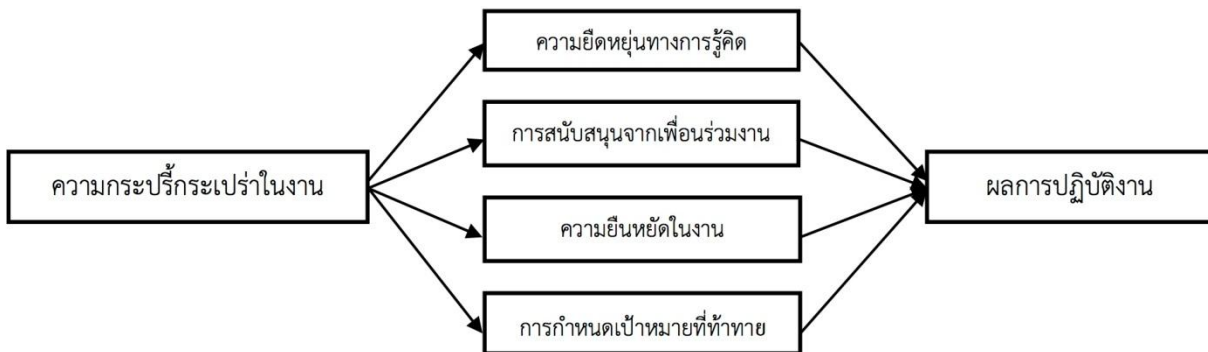
งานวิจัยนี้จึงมุ่งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดของ Shirom (2011)

รวมถึงศึกษากลไกการทำงานของตัวแปรส่งผ่าน (mediators) ในความสัมพันธ์นั้นนอกเหนือจากกรอบแนวคิดของ Shirom เพื่อให้สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยได้อย่างไร

การทบทวนวรรณกรรมทฤษฎีและงานวิจัยในอดีตพบว่ายิ่งบุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติทางบวกมากเท่าใด ก็ยิ่งมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเท่านั้น เนื่องจาก1) บุคคลมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด (cognitive flexibility) มากขึ้น ทำให้บุคคลรวบรวมข้อมูลได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ (Estrada, Isen, & Young, 1997) 2) บุคคลได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลแบกรับภาระปัญหาน้อยลง ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงานที่

เป็นประโยชน์ต่องานและรับมือกับความเครียดจากงานได้ดีขึ้น (Tsai, Chen, & Liu, 2007),3) บุคคลมีความยืนหยัดในงาน (task persistence) มากขึ้นสามารถบากบั่นต่อสู้กับปัญหาและความยากลำบากในการทำงานได้ยาวนานยิ่งขึ้น (Tsai et al., 2007), และ 4) บุคคลตั้งเป้าหมายให้ท้าทายมากขึ้น มีความหวังและเชื่อมั่นว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จมากขึ้น และทุ่มเททำงานมากขึ้น (Seo, Barrett, & artunek, 2004) จากนั้นผลที่ได้รับจากการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายดังกล่าวจึงช่วยให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น(Thelwell, Lane, & Weston , 2007) ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษาได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้

Shirom (2011) เสนอในกรอบแนวคิดที่มาและผลของความกระปรี้กระเปร่าในงานว่าทรัพยากรที่มีค่าที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในงานสูง ส่งผลทางบวกต่อ สุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมีกำลัง, ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด,การช่วยเหลือและหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน, พฤติกรรมสร้างสรรค์และแปลกใหม่ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม, ความพึงพอใจในงาน, ประสิทธิภาพในระดับองค์กร,แรงจูงใจในการทำงาน,และการเสริมสร้างทักษะและการเรียนรู้ใน

งานซึ่งล้วนทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ Shirom (2011) อธิบายว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงานอาจส่งเสริมต่อผลปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีการแผ่ขยายและเสริมสร้างของอารมณ์ทางบวก (broaden and building theory)ที่ว่าอารมณ์ทางบวกทำให้พนักงานกล้าลงมือทำกิจกรรมชนิดต่าง ๆ มากขึ้น จากนั้นเมื่อมีพฤติกรรมกล้าลงมือ พนักงานจึงพัฒนาทักษะส่วนบุคคลแผ่ขยายไปในทักษะหลายชนิด ทำให้มีทักษะที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้

หลากหลายมากขึ้น ในทางเดียวกันก็จะช่วยส่งเสริมระบบการรู้คิด ให้คิดและหาคำตอบที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้ง่ายขึ้น

Tsai และคณะ (2007) กล่าวว่า อารมณ์ทางบวกจะส่งผลให้บุคคลนึกถึงความทรงจำทางบวกเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้มากขึ้น ทำให้มีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น พนักงานที่ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานก็จะตอบแทนความช่วยเหลือในระดับเท่าเทียมกันนั้น กลับตามแนวคิดบรรทัดฐานการแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคลที่ว่าความรู้สึกดีต่อบุคคลจะทำให้บุคคลปฏิบัติพฤติกรรมอันเป็นการตอบแทนบุญคุณกลับเพื่อลดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณผู้อื่น ผลการทดลองพบว่าการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานแต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนอกจากนี้ผลการทดสอบพบอารมณ์ทางบวกทำให้ได้รับการช่วยตอบแทนจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้เช่นกัน

Seo และคณะ (2004) พบว่า พนักงานที่อยู่ในอารมณ์ทางบวกจะประเมินกระบวนการในการทำงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบันในทางที่ดี กล่าวคือเมื่อพบเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางบวกจะทำให้พนักงานมีความหวังและเชื่อมั่นมากขึ้นว่าแนวทางการทำงานปัจจุบันจะนำไปสู่ความสำเร็จและได้เป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งประเมินว่าแนวทางการทำงานที่กระทำอยู่ดีกว่าแนวทางทำงานอื่นและตัดสินใจทำงานตามตามแนวทางเดิมต่อไปในทางตรงกันข้ามเมื่อประสบเหตุการณ์ในสถานที่ทำงานที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบ พนักงานมักประเมินกระบวนการทำงานว่าจะนำไปสู่ความล้มเหลวและไม่

สามารถทำให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการได้ซึ่งจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

Thelwell และคณะ (2007) ศึกษาอิทธิพลของสถานะทางอารมณ์ก่อนสอบ ต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและระดับคะแนนสอบที่ตั้งไว้เป็นเป้าหมาย ตามทฤษฎีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองโดยระบุว่าอารมณ์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและการรับรู้ข้อเรียกร้องจากงาน ซึ่งนักศึกษาที่มีอารมณ์ทางลบจะมองเป้าหมายกับข้อเรียกร้องในงานว่ายากแต่ถ้านักศึกษารับรู้ว่ายากเกินความสามารถของตนเองนักศึกษาจะทุ่มเททำงานมากขึ้นแต่จะหยุดยั้งการทุ่มเททำงานทันทีเมื่อความสามารถที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมายหรือที่เรียกว่าข้อเรียกร้องในงานสูงเกินกว่าระดับความคุ้มค่าที่จะลงทุนลงแรงทำทั้งนี้หากนักศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จในระดับที่น้อยนักศึกษารู้สึกตกต่ำ หมดหวัง และไม่กำลังใจทำงานทั้งนี้ผลการทดสอบของ Thelwell และคณะ (2007) พบอารมณ์กระปรี้กระเปร่าก่อนสอบสามารถทำนายระดับเป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อนการสอบได้ในทิศทางบวกและระดับเป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อนการสอบสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานทางการสอบในทิศทางบวกได้นอกจากนี้ระดับเป้าหมายที่ทำหาย สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ความกระปรี้กระเปร่าก่อนสอบกับผลสอบในมหาวิทยาลัยได้ทั้งการสอบแบบข้อเขียนและปากเปล่า

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน และ

ศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

สมมติฐานที่ 3 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

สมมติฐานที่ 4 ความยืดหยุ่นในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

สมมติฐานที่ 5 การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป อายุระหว่าง 18 ถึง 60 ปี

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ร่วมการวิจัยคือพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานครจากบริษัทจำนวน 18 บริษัท ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) จำนวน 325 คน ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบข้อเดียวกันซ้ำกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน 14 ฉบับออกจากกรวิจัยเนื่องจากอาจเป็นข้อมูลที่ไม่มีคุณภาพ

นอกจากนี้ยังมีข้อมูลที่ไม่ผ่านการตรวจสอบค่าสุดโต่ง 1 ฉบับและมาจากตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของประชากรที่ต้องการศึกษา 1 ฉบับจึงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่นำมาประมวลผลได้ 309 คน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 18 - 60 ปี อายุเฉลี่ย 30.88 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.54 ปี) เป็นเพศชาย จำนวน 99 คน (ร้อยละ 32.00) หญิง 210 คน (ร้อยละ 68.00) เป็นโสด 234 คน (ร้อยละ 75.73) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 240 คน (ร้อยละ 77.67) เป็นพนักงานประจำในตำแหน่ง พนักงานบัญชี ฝ่ายบุคคล ฝ่ายคอมพิวเตอร์ วิศวกร ช่างไฟฟ้า แม่บ้าน พยาบาล และแพทย์ เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. **มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน** ผู้วิจัยใช้มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน ซึ่งผู้วิจัยร่วมพัฒนาจากมาตร Shirom – Melamed Vigor Measure (Shirom, 2004) ร่วมกับนิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การอีก 11 คน โดยมีอาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษามีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 7 ระดับ จาก 1 ถึง 7 คะแนน คือ รู้สึกเป็นประจำ (ได้คะแนน 7) รู้สึกบ่อยๆ รู้สึกค่อนข้างบ่อย รู้สึกบางครั้ง รู้สึกนานครั้ง แทบจะไม่เคยรู้สึก และไม่เคยรู้สึกเลย (ได้คะแนน 1) มีตัวอย่างข้อกระทง เช่น “ฉันรู้สึกเต็มไปด้วยความคึกคัก” มี 3 องค์ประกอบ รวมทั้งหมด 14 ข้อ คณะผู้วิจัยเรียบเรียงมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2004) เป็นภาษาไทยจากนั้นตรวจสอบข้อกระทงโดยแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ (back translation) และให้ผู้ใช้อังกฤษเป็นภาษาหลักตรวจสอบเหมาะสมของข้อกระทงอีกครั้ง ก่อนนำมาตรวจฉบับภาษาไทยไปทดลองใช้กับ

พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 585 คน คณะผู้พัฒนา มาตราทดสอบความสอดคล้องภายในด้วยวิธีวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ คะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ (corrected item-total correlation: CITC) พบว่าทุกข้อผ่านเกณฑ์ ทดสอบและมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน บาครวมทั้ง 14 ข้อเท่ากับ .93 แยกเป็นด้านพลังทาง ภายจำนวน 5 ข้อ ($\alpha = .93$) พลังทางอารมณ์จำนวน 4 ข้อ ($\alpha = .89$) และพลังทางความรู้คิดจำนวน 5 ข้อ ($\alpha = .85$) แสดงให้เห็นว่ามาตรวัดมีความสอดคล้อง ภายในคณะผู้พัฒนามาตรวัดยังตรวจสอบความเที่ยง ด้วยวิธีการทดสอบซ้ำ (test re-test) โดยเว้น ระยะห่างในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 เป็น เวลา 2 สัปดาห์ พบว่าคะแนนจากมาตรวัดความ กระจุกกระจิกเป่าในงานในช่วงเวลาแรก มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับสูงกับ คะแนนจากกลุ่มตัวอย่างเดิมในเวลา 2 สัปดาห์ต่อมา ($r = .77, p < .001, n = 140$) สรุปได้ว่า มาตรวัด ความกระจุกกระจิกเป่าในงานมีความเที่ยง

คณะผู้พัฒนามาตรวัดวิเคราะห์สถิติทดสอบความ ตรงด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดล ความกระจุกกระจิกเป่าในงานแบบ 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Shirom (2011) มีความถูกต้องและ กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 347.33, df = 74, N = 585, p < .001$) มีค่าดัชนีความคลาดเคลื่อน ของการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .08 (เกณฑ์บ่งชี้ความกลมกลืนที่ดีคือควรน้อยกว่า .08 หรือ .06) ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือในรูป คะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .044 (ควรน้อยกว่า .08) และค่าชี้วัดระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .98 (ควรมากกว่า .95) จึง

สรุปได้ว่ามาตรวัดความกระจุกกระจิกเป่าในงานมี ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน

คณะผู้พัฒนามาตรวัดยังได้ทดสอบความตรงเชิง สอดคล้องพบว่า คะแนนจากมาตรวัดความ กระจุกกระจิกเป่าในงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใน ทิศทางบวกกับคะแนนจากองค์ประกอบด้านอารมณ์ ทางบวก ($r = .74, p < .001, n = 140$) และมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางลบกับคะแนนจาก องค์ประกอบด้านอารมณ์ทางลบ ($r = -.33, p < .001, n = 140$) ของมาตรวัดอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ ทางลบของพิมลรัตน์ ทิศาภาคย์ (2548) นอกจากนี้ การทดสอบความตรงเชิงสอดคล้องกับมาตรวัดความ อ่อนล้าทางอารมณ์ของเบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์ (2552) คะแนนจากมาตรวัดความกระจุกกระจิกเป่าใน งานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางลบอย่างมี นัยสำคัญ ($r = -.43, p < .001, n = 140$) แสดงให้ เห็นว่ามาตรวัดความกระจุกกระจิกเป่าในงาน สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านอารมณ์ทางบวก และ มีภาวะสันนิษฐานที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับ องค์ประกอบด้านอารมณ์ทางลบและมาตรวัดความ อ่อนล้าทางอารมณ์ โดยสรุปแล้วมาตรวัดความ กระจุกกระจิกเป่าในงานได้รับการทดสอบพบว่ามี คุณสมบัติทางมาตรวัดที่ดี

2. *มาตรวัดผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน*
ผู้วิจัยใช้มาตรวัดจากมาตรวัดผลการปฏิบัติงานของ เบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์ (2552) ซึ่งเป็นมาตรการ ประเมินจากหัวหน้างาน มีลักษณะเป็นมาตรรวมการ ประเมินค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ ดีมาก (ได้คะแนน 5) ดี ปานกลาง พอใช้ และต้องปรับปรุง (ได้คะแนน 1) มีตัวอย่างด้านการปฏิบัติงานที่ให้ ประเมินได้แก่ “คุณภาพงานที่ทำได้” เบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์ (2552) นำมาตรวัดไปทดลองใช้กับพนักงาน ในองค์กรจำนวน 31 คน ผลการทดสอบค่า CITC มี

ข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบทั้งหมด 5 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด ($\alpha = .85$)

3. *มาตรวัดผลการปฏิบัติงานแบบรายงานตนเอง* ผู้วิจัยใช้มาตรวัดผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงานของนัทพร ศรีบุญรอด (2552) ซึ่งพัฒนามาจากมาตรวัดผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงานของ Hochwarter, Kacmar, Perrewe, และ Johnson (2003) ตัวอย่างข้อกระทง เช่น “ฉันแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น” มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เกิดบ่อยครั้ง (ได้คะแนน 5) เกิดค่อนข้างบ่อยครั้ง เกิดขึ้นปานกลาง เกิดขึ้นน้อยมาก และไม่เคยเกิดขึ้นเลย (ได้คะแนน 1) นัทพร ศรีบุญรอด (2552) นำมาตรวัดไปทดลองใช้ กับพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 62 คน และทดสอบค่า CITC มีข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบทั้งหมด 14 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 13 ข้อ และทางลบ 1 ข้อ ($\alpha = .92$)

ในการวิจัยนี้ ผลการปฏิบัติงานหมายถึงคะแนนรวมจากมาตรวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองของนัทพร ศรีบุญรอด (2552) กับคะแนนรวมจากมาตรวัดผลการปฏิบัติงานของเบญญาลักษณ์ ศรีลัมภ์ (2552) โดยผู้วิจัยคิดคะแนนผลการปฏิบัติงานจากตัวบ่งชี้ทั้งสองโดยการปรับคะแนนจากมาตรให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (zscore) แล้วนำคะแนนดังกล่าวจากทั้งสองมาตรมาบวกกันเพื่อให้ได้การวัดผลการปฏิบัติงานที่มีความแม่นยำ

4. *มาตรวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิด* ผู้วิจัยพัฒนามาตรขึ้นตามแนวความคิดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดของ Torrance (1962) เป็นมาตรการประเมินจากหัวหน้างานเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(ได้คะแนน 5) เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย พอๆกัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 1) ตัวอย่างข้อกระทง เช่น “เมื่อพบปัญหาในการทำงาน พนักงานคนนี้เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ได้หลายวิธี” เป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างชั้นพัฒนามาตรซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปจำนวน 61 คนและนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบ t-test เปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนของมาตรสูง (ผู้ที่มีคะแนนรวมมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนต่ำ (ผู้ที่มีคะแนนรวมน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27) แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า .05 (หนึ่งหาง) พบว่าข้อกระทงทั้งหมด 13 ข้อผ่านการทดสอบทุกข้อจากนั้นจึงวิเคราะห์ค่า CITC พบข้อกระทงทุกข้อผ่านการทดสอบค่า CITC เพื่อให้ได้มาตรฐานต้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกข้อกระทงที่มีค่า CITC สูงที่สุด 4 ข้อมาใช้ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด ($\alpha = .94$) จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างชั้นพัฒนามาตรจำนวน 32 คน โดยวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนจากมาตรวัดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้างานของมาศสลิ นิมิตโสภณ (2555) ซึ่งมีความเที่ยง ($\alpha = .92$) และมีภาวะสันนิษฐานใกล้เคียงกับมาตรวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ผลการทดสอบพบว่าคะแนนจากมาตรวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนจากมาตรวัดความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงเท่ากับ .76 ($p < .001$, $N=32$) แสดงว่ามาตรวัดความยืดหยุ่นทางการรู้คิดมีความตรงเชิงสอดคล้องที่ดี

5. *มาตรการจัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน* ผู้วิจัยพัฒนามาตรการจัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานขึ้นตามแนวคิดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของ Tsai และคณะ (2007) มาตรการที่พัฒนาขึ้นเป็นการประเมินด้วยตนเองมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 5) เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 1) มีตัวอย่างข้อกระทง เช่น “ในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานมักทำให้ฉันมีกำลังใจ เมื่อฉันรู้สึกเศร้าใจ” แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ ด้านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม และด้านสนับสนุนด้านข้อมูล ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างชั้นพัฒนาจำนวน 61 คนและนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบ *t-test* เปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแยกทีละองค์ประกอบจากนั้น ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าค่า $r_{วิกฤต}$ (59, .05, หนึ่งหาง) ที่ค่า .21 ออกจากมาตรวัด ทำซ้ำจนกระทั่งได้ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ผลการทดสอบได้ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ 22 ข้อ สุดท้าย ผู้วิจัยคัดเลือกข้อกระทงที่มีค่า CITC สูงที่สุดในแต่ละองค์ประกอบมาองค์ประกอบละเท่าๆ กันได้ข้อกระทงทั้งมาตรรวม 15 ข้อ ($\alpha = .91$) แบ่งเป็นด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ 5 ข้อ ($\alpha = .87$) ด้านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม 5 ข้อ ($\alpha = .82$) และด้านสนับสนุนด้านข้อมูล 5 ข้อ ($\alpha = .86$) เป็นข้อกระทงทางบวก 7 ข้อ และทางลบ 8 ข้อ

6. *มาตรการความยืดหยุ่นในงาน* ผู้วิจัยพัฒนามาตรการความยืดหยุ่นในงานขึ้นใหม่ ตามแนวคิดความยืดหยุ่นในงานของ Tsai และคณะ (2007) เป็นมาตรการประเมินจากหัวหน้างาน มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 5) เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่

เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 1) ตัวอย่างข้อกระทง ได้แก่ “พนักงานคนนี้มี ความพยายามในการทำงานที่ดีตรงกับคำกล่าวที่ว่า ทราบไตใจยังไม่ท้อ ทุกปัญหาจะมีทางออกเสมอ” จากนั้นผู้วิจัยนำมาตรวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างชั้นพัฒนาจำนวน 61 คนและนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบ *t-test* เปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่าผ่านการทดสอบ *t-test* ทุกข้อ จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ค่า CITC พบว่าข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 12 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยคัดเลือกข้อกระทงที่มีค่า CITC สูงที่สุดเพียง 4 ข้อมาใช้ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด ($\alpha = .96$)

7. *มาตรการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย* ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นใหม่ตามแนวคิดกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายของ Thelwell และคณะ (2007) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับจาก 1 ถึง 5 ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 5) เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 1) เป็นมาตรการประเมินของหัวหน้างานตัวอย่างข้อกระทง เช่น “ฉันได้ตั้งเป้าหมายในการทำงาน ให้ฉันต้องใช้ความสามารถให้มากขึ้น” ผู้วิจัยนำมาตรที่ได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างชั้นพัฒนาจำนวน 61 คน นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบ *t-test* เปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำพบว่าข้อกระทงทั้ง 13 ข้อผ่านการทดสอบ จากนั้นนำข้อกระทงที่ได้ไปวิเคราะห์ค่า CITC พบว่าข้อกระทงผ่านการวิเคราะห์ทั้ง 13 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 7 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ ($\alpha = .85$)

การเก็บข้อมูล

หลังจากได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนกลุ่มสหสถาบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว ผู้วิจัยขออนุญาต

จากองค์การทั่วไปในเขตกรุงเทพฯ ฯ เพื่อเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก จากองค์การที่ยินดีให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยระบุชัดเจนว่าจะใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยและจะไม่ส่งผลใดๆ ต่อตัวพนักงานแต่ละคนหรือองค์การทั้งสิ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และชุดคำสั่ง INDIRECT ของ

Preacher และ Hayes (2008) ซึ่งเป็นส่วนต่อขยายของโปรแกรม SPSS เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีบูตสเตรป โดยกำหนดจำนวนการสุ่มซ้ำทั้งหมด 20,000 ครั้ง ผู้วิจัยพบว่าตัวแปรทางประชากรศาสตร์ 2 ตัว ได้แก่ระดับการศึกษา และฐานเงินเดือน สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = .10, B = .13, p < .05$ และ $\beta = .14, B = .13, p < .01$ ตามลำดับ) จึงกำหนดให้ระดับการศึกษาและเงินเดือนเป็นตัวแปรควบคุมในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ($N = 309$)

ตัวแปรและองค์ประกอบ"ของตัวแปร"	M	SD	ตัวแปรและองค์ประกอบของตัวแปร																	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	9.1	9.2	9.3	10	11	12	13	14	
1.เพศ	-	-	-																	
2.อายุ	30.88	7.54	.03	-																
3.สถานภาพสมรส"	-	-	-.02	.43**	-															
4.จำนวนบุตร	0.33	0.66	.02	.35**	.60**	-														
5.อายุงาน	4.84	6.42	.06	.79**	.32**	.26**	-													
6.ระดับการศึกษา	-	-	-.03	.01	-.19**	-.14*	-.12	-												
7.ตำแหน่ง	-	-	-.11*	.40**	.15**	.19**	.11	.25**	-											
8.ฐานเงินเดือน	-	-	-.08	.43**	.04	.11	.10	.34**	.60**	-										
9. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน	5.03	0.87	-.11*	-.02	.00	.04	-.01	.13*	.05	.07	-									
9.1 หลังทางกาย	4.89	1.10	-.13*	.02	.09	.11	.06	.01	.05	.03	.87**	-								
9.2 หลังทางความคิด	4.85	0.96	-.09	-.07	.02	.02	-.06	.13*	.07	.09	.89**	.68**	-							
9.3 หลังทางอารมณ์	5.34	0.98	-.06	-.02	-.13*	-.03	-.02	.21**	.00	.06	.83**	.54**	.63**	-						
10. ความยืดหยุ่นในการรู้จักคิด	3.50	0.70	-.07	.04	.09	.08	-.01	.14*	.07	.21**	.27**	.20**	.28**	.23**	-					
11. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.57	.08	.03	-.15**	.00	.07	.27**	.00	.16**	.42**	.27**	.31**	.52**	.20**	-				
12. ความยืดหยุ่นในงาน	3.71	0.68	-.07	-.09	.04	-.01	.01	.16**	.00	.16**	.25**	.18**	.23**	.25**	.66**	.21**	-			
13. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	3.89	0.49	-.01	.00	-.07	.02	-.03	.23**	.05	.16**	.43**	.30**	.39**	.42**	.19**	.48**	.25**	-		
14. ผลการปฏิบัติงาน	0.00	1.61	-.04	.03	.07	.06	.05	.22**	.09	.21**	.55**	.41**	.56**	.47**	.63**	.34**	.66**	.40**	-	

* $p < .05$, สองหาง. ** $p < .01$, สองหาง.

หมายเหตุ. ผลการปฏิบัติงาน"คือ ผลรวมของค่า zscore"ของผลการปฏิบัติงานตามการประเมินของตนเองกับหัวหน้างาน

ผลการวิจัย

ข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุโดยเฉลี่ย 30.88 ปี ($SD = 7.54$ ปี) จำนวนบุตรเฉลี่ย 0.33 คน ($SD = 0.66$ คน) และมีอายุงานเฉลี่ย 4.85 ปี ($SD = 6.42$ ปี) เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร, อายุงาน, ระดับการศึกษา, และตำแหน่งไม่มีสหสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวทำนายทางบวกต่อผล

การปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญอย่างสถิติ ($\beta = .53, B = .98, R^2 = .35, F(3,305) = 53.53, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า ยิ่งพนักงานมีความกระปรี้กระเปร่าในงานมากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเท่านั้น ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านพบว่า ความยืดหยุ่นทางการรู้จักคิดเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($ab = .12, BCa 95\%$

CI [.07, .19]) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านที่แสดงไว้ในตารางที่ 2 ระบุได้ว่าหัวหน้างานของพนักงานประเมินพนักงานที่รู้สึกว่าคุณเองมีความกระปรี้กระเปร่าในขณะที่ทำงานในระดับสูง ว่ามีการรู้คิดที่ยืดหยุ่นและแก้ปัญหาได้หลายรูปแบบมากขึ้นในทิศทางเดียวกัน ($a=.20, p<.01$) ซึ่งช่วยให้พนักงาน

มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ($b=.61, p<.01$) ในขณะที่ความกระปรี้กระเปร่าในงานยังคงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($c'=.63, p<.01$) แสดงว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์นี้เพียงบางส่วน ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมในการวิจัย "โดยคำนวณจากค่าคะแนนดิบ"(unstandardized) ($N = 309$)

ตัวแปร	ค่าประมาณ		SE	ระดับความเชื่อมั่นแบบ"Bootstrapping"					
	อิทธิพลทางอ้อม	Bias		BCa 95% CI		BC 95% CI		Percentile 95%	
				ค่าขอบล่าง	ค่าขอบบน	ค่าขอบล่าง	ค่าขอบบน	ค่าขอบล่าง	ค่าขอบบน
ขนาดอิทธิพลทางอ้อม									
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด	.1231	-.0003	.03	.07	.19	.07	.19	.07	.19
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.0069	.0003	.03	-.06	.07	-.05	.07	-.05	.07
ความยืดหยุ่นในงาน	.1554	<.0001	.04	.08	.25	.08	.25	.08	.25
การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	.0668	-.0006	.03	.01	.14	.01	.13	.01	.13
รวม	.3522	.0007	.07	.23	.49	.23	.49	.23	.48

หมายเหตุ. การวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมนี้ได้ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนด้านปัจจัยระดับการศึกษาและฐานเงินเดือน

อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน ($ab=.01, BCa95\% CI[-.06, .07]$) แม้ว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานจะสามารถทำนายการรับรู้ว่าคุณเองได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทิศทางบวกได้ ($a=.26, p<.01$) แต่การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ($b=.03, p=.82$) จึงสรุปได้ว่าผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

ความยืดหยุ่นในงานประเมินโดยหัวหน้างานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพัทธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่างานกับผลการปฏิบัติงาน ($ab=.16, BCa95\% CI [.08, .25]$) เนื่องจากความกระปรี้กระเปร่าที่มากขึ้นสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น ($a=.18, p<.01$) ขณะเดียวกันเมื่อพนักงานมีความยืดหยุ่นในงานพนักงานก็สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงได้มากขึ้นและมี

ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ($b=.85, p<.01$) ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกในความสัมพัทธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานบางส่วน ($ab=.07, BCa95\% CI [.01, .14]$) แสดงให้เห็นว่ายิ่งพนักงานที่มีความกระปรี้กระเปร่าในงานสูงขึ้นเท่าใดพนักงานก็ยิ่งมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเท่านั้น ส่วนหนึ่งเนื่องจากความกระปรี้กระเปร่าในงานสัมพันธ์กับการกำหนดเป้าหมายให้ยากขึ้น ทำให้งานขึ้นและใช้ความสามารถมากขึ้นในทิศทางบวก ($a=.22, p<.01$) ซึ่งก็จะช่วยให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ($b=.30, p<.05$) ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 5

ผู้วิจัยเปรียบเทียบค่าของขนาดอิทธิพลทางอ้อมตามการแนะนำของ Preacher และ Hayes (2008) ที่แนะนำให้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างขนาดอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร 2 ตัวจากข้อมูล

ทำเป็นคะแนนมาตรฐานแล้ว เพื่อทดสอบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ที่คำนวณจากค่าคะแนนมาตรฐานแสดงไว้ในตารางที่ 3 พบว่าความเครียดในงานมีอิทธิพลทางอ้อมมากกว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีขนาดอิทธิพลที่แตกต่างกันชัดเจนที่สุด ($ab = .08, BCa\ 95\% CI [.14, .03]$) ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมขนาดใหญ่กว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญ ($ab = .06, BCa\ 95\% CI [.02, .12]$) ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางอ้อมไม่แตกต่างจากการกำหนดเป้าหมายที่ทำทายเป็นนัยสำคัญ ($ab = .05, BCa\ 95\% CI [-.01, .11]$) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมไม่แตกต่างจากการกำหนดเป้าหมายที่ทำ

ทายเป็นนัยสำคัญ ($ab = .03, BCa\ 95\% CI [.09, .02]$) ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดมีขนาดของอิทธิพลทางอ้อมไม่แตกต่างจากการกำหนดเป้าหมายที่ทำทายเป็นนัยสำคัญ ($ab = .03, BCa\ 95\% CI [-.02, .08]$) สุดท้าย ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมไม่แตกต่างจากความเครียดในงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ($ab = -.02, BCa\ 95\% CI [-.07, .03]$)

โดยสรุป ผลการวิจัยความแตกต่างระหว่างขนาดอิทธิพลแสดงให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดและความเครียดในงานมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมมากกว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ยังไม่สามารถระบุได้ว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลมากที่สุดในทางสถิติ

ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมในการวิจัย โดยคำนวณจากข้อมูลที่เป็นค่าคะแนนมาตรฐาน (standardized) (N = 309)

ตัวแปร	ค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อม	Bias	SE	ระดับความเชื่อมั่นแบบ"Bootstrapping"					
				BCa 95% CI		BC 95% CI		Percentile 95%	
				ค่าขอบล่าง	ค่าขอบบน	ค่าขอบล่าง	ค่าขอบบน	ค่าขอบล่าง	ค่าขอบบน
ขนาดอิทธิพลทางอ้อม									
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด	.0669	<.0001	.02	.04	.11	.04	.11	.04	.11
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.0038	<.0001	.02	-.03	.04	-.03	.04	-.03	.04
ความเครียดในงาน	.0845	-.0003	.02	.04	.14	.04	.14	.04	.14
การกำหนดเป้าหมายที่ทำทายเป็นนัยสำคัญ	.0363	-.0002	.02	.004	.07	.004	.07	.002	.07
รวม	.1915	-.0005	.04	.12	.26	.12	.26	.12	.26
ความแตกต่างของขนาดอิทธิพล									
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.0632	<.0001	.02	.02	.12	.02	.12	.02	.11
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดกับความเครียดในงาน	-.0176	.0002	.03	-.07	.03	-.07	.03	-.07	.03
ความยืดหยุ่นทางการรู้คิดกับการกำหนดเป้าหมายที่ทำทายเป็นนัยสำคัญ	.0306	.0001	.02	-.02	.08	-.02	.08	-.02	.08
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานกับความเครียดในงาน	-.0808	.0002	.03	-.14	-.03	-.14	-.03	-.14	-.03
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานกับการกำหนดเป้าหมายที่ทำทายเป็นนัยสำคัญ	-.0325	.0001	.03	-.09	.02	-.09	.02	-.09	.02
ความเครียดในงานกับการกำหนดเป้าหมายที่ทำทายเป็นนัยสำคัญ	.0482	-.0001	.03	-.01	.11	-.01	.11	-.01	.11

หมายเหตุ. การวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมนี้ ได้ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนด้านปัจจัยระดับการศึกษาและฐานเงินเดือน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีพลังในขณะทำงานเป็นพลังงาน

ทางบวกในตัวพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทิศทางส่งเสริมกันและกัน ซึ่งสนับสนุนบทบาทสำคัญของความกระปรี้กระเปร่าในงานตาม

กรอบแนวคิดของ Shirom (2011) การศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวไทยครั้งนี้พบว่า พนักงานที่รายงานว่าคุณมีความกระปรี้กระเปร่ากระฉับกระเฉง มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นดังนั้น ความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าทางกาย อารมณ์และความคิด ในขณะที่ทำงานจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งเป็นผลด้านการทำงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

การทดสอบตัวแปรส่งผ่านแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานของพนักงานที่รับรู้ว่าคุณมีพลังและกระปรี้กระเปร่ามากขึ้นประเมินว่าคุณงานดังกล่าวมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิดมากขึ้น สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้มากขึ้น สามารถคิดทางเลือกหรือทางออกที่สามารถใช้แก้ปัญหาได้จริงได้หลายแนวทางขึ้น เมื่อติดปัญหาใดก็นึกหาทางออกได้หลายทาง สามารถคิดหาทางเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้หลายวิธีขึ้น และเชื่อมโยงข้อมูลกับการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการแผ่ขยายและเสริมสร้างของอารมณ์ทางบวกของ Fredrickson (2004) ที่ระบุไว้ว่า อารมณ์ทางบวกจะทำให้บุคคลอยากทดลองกระทำสิ่งใหม่ ๆ สะสมเป็นประสบการณ์ ทำให้มีระบบการรู้คิดที่ยืดหยุ่นขึ้น และสามารถนำทักษะกับประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในงานให้เกิดประโยชน์ได้ การทดสอบนี้ยังพบว่าความยืดหยุ่นในงานจากการประเมินโดยหัวหน้างานเป็นกลไกที่สำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานเนื่องจากเมื่อพนักงานมีความกระปรี้กระเปร่าในงานมากขึ้น ก็ได้รับการประเมินว่ามีความยืดหยุ่นในงานมากขึ้น มีความหนักแน่นในเป้าหมายมากขึ้น เชื่อมมั่นว่าตนเองจะทำงานได้สำเร็จและมักไม่ยอมแพ้ พยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่โดยไม่หมดความหวัง ซึ่งทำนาย

ได้ว่าจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Seo และคณะ (2004) ที่ระบุว่า อารมณ์ทางบวกส่งผลต่อกระบวนการประเมินสถานการณ์ของพนักงาน ในลักษณะที่ทำให้พนักงานมีความหวังและเชื่อมั่นว่างานปัจจุบันจะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่คลุมเครือและคาดเดาได้ยาก อารมณ์จะมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจที่จะมุ่งมั่นทำงานต่อไป อีกทั้งทำให้พนักงานมีแรงจูงใจภายในมากกว่า เห็นคุณค่าของการทำงานและมีความยินดีในผลตอบแทนที่ได้รับมากกว่า (Erez & Isen, 2002) ประเมินภารกิจว่าง่ายกว่าและละทิ้งการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอารมณ์ทางลบ (Gendolla & Krusken, 2002) พนักงานละทิ้งความรู้สึกที่ไม่ดีได้ดีกว่าและฟื้นคืนตัวจากสภาพที่ไม่พึงประสงค์ได้มากกว่า (Fredrickson, 2004) จึงสามารถอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในงานในระดับที่เป็นที่สังเกตได้โดยหัวหน้างาน และสามารถยืดหยุ่นทำงานได้จนงานสำเร็จ พนักงานก็ย่อมมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ความกระปรี้กระเปร่าในงานที่มากขึ้นสัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมายในงานให้ท้าทายความสามารถมากขึ้น เช่น การตั้งเป้าหมายว่าตนจะต้องเลื่อนตำแหน่งให้ได้ภายใน 2-3 ปี จะต้องทำผลงานให้ดีกว่าความคาดหวังหรือต้องได้รับค่าตอบแทนในระดับสูงขึ้น เป็นต้น พนักงานที่ตั้งเป้าหมายให้ท้าทายมักพยายามทำงานมากกว่าปกติเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ต้องการส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ไม่ท้าทายหรือไม่ได้ตั้งเป้าหมายเลย

อย่างไรก็ตาม การวิจัยนี้พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่สามารถเป็นสื่อกลางในการอธิบายว่าทำไมพนักงานที่มีกระปรี้กระเปร่าในงานสูง จึงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นผลการทดสอบพบว่า

พนักงานที่กระปรี้กระเปร่ารายงานว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าแต่การสนับสนุนดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอาจด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานในการวิจัยนี้ไม่ได้ครอบคลุมเพียงคุณภาพและปริมาณงานแต่รวมไปถึงการประเมินพนักงานในด้านความทุ่มเทและเต็มใจทำงาน ความรับผิดชอบ ความสามารถ ความมีระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความมีวิสัยทัศน์และปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานก็เป็นได้

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Shirom (2011) ที่ว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานมีอิทธิพลทำนายต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้ยังเพิ่มองค์ความรู้ที่ต่อขยายไปจากกรอบแนวคิดดังกล่าวโดยได้ค้นพบปัจจัยส่งผ่านที่สำคัญในความสัมพันธ์ ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ความยืดหยุ่นในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ผลการวิจัยข้างต้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติสำหรับองค์กรในประเทศไทย ดังระบุไว้ถัดไปในหัวข้อข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีพลังในการทำงาน โดยอาจอาศัยกรอบแนวคิดของ Shirom (2011) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่เป็น ทรัพยากรส่งเสริมความกระปรี้กระเปร่าในองค์กรมี 4 ชนิด 1) ทรัพยากรขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับรางวัล และการได้พักผ่อน 2) ทรัพยากรระดับกลุ่มเช่น ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน การรับรู้ความช่วยเหลือทางสังคมจากผู้อื่น และความ

สอดคล้องกัน 3) ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการได้รับความสำเร็จ 4) ทรัพยากรระดับบุคคล เช่น สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ

2. องค์กรควรเกื้อกูลให้พนักงานมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การยืดหยุ่นในงานและการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในทางปฏิบัติองค์กรอาจสนับสนุนให้พนักงานใช้ความคิดในเรื่องงานได้อย่างหลากหลาย ให้รางวัลแก่พนักงานที่ยืดหยุ่นทำงานจนประสบความสำเร็จ และเปิดโอกาสให้พนักงานตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองที่มีความท้าทายภายใต้การดูแลจากหัวหน้างาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาประชากรวัยทำงาน อย่างไรก็ตามการวิจัยในอนาคตก็อาจศึกษาอิทธิพลของความกระปรี้กระเปร่าในงานในรูปแบบตัวแปรจัดกระทำในบริบทของทดลอง เพื่อให้สามารถสรุปถึงความ เป็นเหตุและผลว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดปัจจัยส่งผ่านตามที่พบในการวิจัยนี้จริงหรือไม่นอกจากนี้การวิจัยนี้ไม่พบว่ามีปัจจัยส่งผ่านด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การวิจัยในอนาคตจึงอาจศึกษาซ้ำเพื่อยืนยันผลการวิจัยนี้ หรืออาจทดสอบว่าความยืดหยุ่นในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานกับผลการปฏิบัติงานตามผลการวิจัยของ Tsai และคณะ (2007) หรือไม่

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณอย่างสูงต่อ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศัคนางค์ มณีศรีประธานกรรมการ, อาจารย์ ดร.อภิญาไชยวุฒิกรณวณิชกรรมการสอบ, และอาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล กรรมการภายนอก มหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำหรับคำแนะนำที่ทำให้งานวิจัยนี้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

อ้างอิง

นันทพร ศรีบุญรอด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและผล การปฏิบัติงานโดยมีการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การเป็นตัวแปรสื่อ*. การค้นคว้าอิสระ ประสิทธิภาพมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ). คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

เบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์. (2552). *ความสัมพันธ์ ระหว่างความอ่อนล้าทางอารมณ์กับผลการ ปฏิบัติงานโดยมีแรงจูงใจเป็นตัวแปรสื่อ*. การค้นคว้าอิสระ ประสิทธิภาพมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). คณะ จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์รัตน์ ทิศากาศย์. (2548). *ผลของการให้อภัยและ การผูกมิตรระหว่างบุคคลต่อสุขภาวะทางจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (จิตวิทยา สังคม)*. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

มาศสลิล นิमितโสภณ. (2555). *ภาวะผู้นำแบบนัก เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบนักแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย กับความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน โดยมีความ*

กระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. การค้นคว้าอิสระ ประสิทธิภาพมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การและสังคม). คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Beedie, C.J., Terry, P.C., & Lane, A.M. (2000). The profile of mood states and athletic performance: Two meta-analyses. *Journal of Applied Sport Psychology, 12*, 49-68.
- Erez, A., & Isen, A. M. (2002). The influence of positive affect on the components of expectancy motivation. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1055-1067.
- Estrada, C. A., Isen, A. M., & Young, M. J. (1997). Positive affect facilitates integration of information and decreases anchoring in reasoning among physicians. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 72*, 117-135.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences, 359*, 1367-1378.
- Gendolla, G. H. E., & Krusken, J. (2002). The joint effect of informational mood impact and performance-contingent consequences on effort related cardiovascular response. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 271-283.

- Grawitch, M. J., Munz, D. C., & Kramer, T. J. (2003). Effects of member mood states on creative performance in temporary workgroups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 7*, 41–54.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, K. M., Perrewe, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 438–465.
- Isen, A. M., & Levin, P. F. (1972). Effect of feeling good on helping: Cookies and kindness. *Journal of Personality and Social Psychology, 21*, 384–388.
- Isen, A. M., & Means, B. (1983). The influence of positive affect on decision-making strategy. *Social Cognition, 2*, 18–31.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879–891.
- Seo, M. G., Barrett, L. F., & Bartunek, J. M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Review, 29*, 423–439.
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. *Research in organizational stress and well-being, 3*, 135–165.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology, 15*, 50–64.
- Thelwell, R. C., Lane, A. M., & Weston, N. J. V. (2007). Mood states, self-set goals, self-efficacy and performance in academic examinations. *Personality and Individual Differences, 42*, 573–583.
- Torrance, E. P. (1962). *Guiding creative talent*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Tsai, W. C., Chen, C. C., & Liu, H. L. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1570–1583.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies, 9*, 521–537.