

ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งเดิมงานและความผาสุกทางใจ
ในการทำงานของพนักงานสูงอายุ: บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้งาน
ที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ

RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND WORK-RELATED PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING OF AGEING EMPLOYEES: MEDIATED EFFECTS OF PERCEIVED
MEANINGFUL WORK AND ATTITUDE TOWARDS AGEING

พิมพ์ชนก เครือสุคนธ์¹ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์² และรุจน์ อัจฉริยาภรณ์³

Pimchanok Kreausukon¹, Pongchan Pusapanich², and Rute Achariyaporn³

^{1,2}คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

³กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

^{1,2}Faculty of Humanities, Chiang Mai University

³Human Resource Management Division, Chiang Mai University

Received: December 14, 2022 / Revised: June 6, 2023 / Accepted: June 14, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งเดิมงานและความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานสูงอายุ โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรคั่นกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในส่วนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) แบบวัดการปรับแต่งเดิมงาน 3) แบบวัดความผาสุกทางใจในการทำงาน 4) แบบวัดการรับรู้งานที่มีความหมาย และ 5) แบบวัดทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .87, .87, .82 และ .79 ตามลำดับ การวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์หัตถิพลของตัวแปรคั่นกลางโดยใช้โปรแกรม PROCESS Macro แบบจำลองที่ 4 (Model 4) และวิธีการบูตสเตรป (Bootstrap Method) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความหมายในงานและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งเดิมงานและความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

คำสำคัญ: ความผาสุกทางใจในการทำงาน การปรับแต่งเดิมงาน การรับรู้งานที่มีความหมาย ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between job crafting and work-related psychological well-being of ageing employees with the perceived meaningful work and attitude towards ageing as the intermediate variables. The research sample consisted of 261 employees, age 50 years or over, who worked as the supporting staff members in various work sections of Chiang Mai University. The employed research tools were (1) a questionnaire on personal characteristics, (2) a form to assess job crafting, (3) a form to assess work-related psychological well-being, (4) a form to assess perceived meaningful work, and (5) attitude towards ageing. The reliability coefficients of the four assessment forms were .87, .87, .82, and .79, respectively. This research used the analysis of the influences of intermediate variables with the use of Model 4 of PROCESS Macro Program and the Bootstrap method in hypothesis testing.

The research findings showed that the variable of perceived meaningful work and the variable of attitude towards ageing were the perfect intermediate variables in the relationship between job crafting and work-related psychological well-being of ageing employees, which was significant at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Work-related Psychological Well-being, Job Crafting, Perceived Meaningful Work, Attitude towards Ageing

บทนำ

แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกทางใจ (Psychological Well-being) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยภายใต้ขอบเขตของสุขภาพกาย สุขภาพจิต คุณภาพชีวิต และพฤติกรรมการทำงาน ความผาสุกทางใจมีความสำคัญต่อบุคคลอย่างมาก ในแง่ที่เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความพึงพอใจ ในบริบทของการทำงานความผาสุกทางใจในการทำงานเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก เช่นกัน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กร อันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงานในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในช่วงวัยสูงอายุที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในปัจจุบัน และมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นในอนาคต อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรของประเทศไทย ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและ

เอกชนจำนวนมากเริ่มให้ความสำคัญต่อการดูแล และเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานในวัยกลางคนและวัยสูงอายุ เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ อัตโนมัติมากขึ้น การฝึกและเพิ่มพูนทักษะการทำงาน การพยายามออกแบบงานและบทบาทการทำงานใหม่ ตลอดจนการพยายามปรับปรุงสภาพการทำงานตามหลักการศาสตร์ (Ergonomics) ที่เอื้อต่อลักษณะทางกายภาพของผู้สูงอายุ (Thailand Productivity Institute, 2018) ความพยายามดังกล่าวนี้เป็นไปเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในวัยกลางคนและวัยสูงอายุที่มีประสบการณ์สูง มีวุฒิภาวะในการทำงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุข และความผาสุกทางใจในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความผาสุกทางใจพบว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้บุคคลเกิดความผาสุกทางใจ เช่น การยอมรับตนเอง

ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม และการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต เป็นต้น (Ryff, 2014) ในบริบทของการทำงานในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้รับอิทธิพลมาจากทั้งตัวบุคคลเองและสิ่งแวดล้อม เช่น การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Caesens et al., 2016) การออกแบบงาน (Wrzesniewski et al., 2013) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต เป็นต้น โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานที่ทำ ระดับความสามารถในการควบคุม ปรับเปลี่ยน หรือแต่งเติมกิจกรรมของงานที่ตนเองกระทำนั้น ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งในแง่ของความทุกข์ทางจิตใจ (Psychological Distress) และการทำให้เกิดความเครียดในงานอันจะนำมาซึ่งความเจ็บป่วยทางกายและจิตใจในแง่ของลักษณะงานที่ทำ มีการศึกษาวิจัยพบว่า การมีความสามารถในการควบคุมงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับต่ำด้วยเช่นกัน (Scanlan & Still, 2019) ดังนั้นแนวคิดประการหนึ่งของการวิจัยทางด้านพฤติกรรมองค์กร จึงเป็นเรื่องของการศึกษาถึงการจัดกระทำหรือปรับแต่งเติมงาน (Crafting or Sculpting Work) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดที่ว่า องค์กรจะต้องจัดคนให้เหมาะสมกับงานมาสู่แนวคิดของการจัดงานให้เหมาะสมกับคนที่ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าหรือความหมายในงานนั้น (Tims et al., 2016) โดยหลักการของการปรับแต่งเติมงานนั้นอยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้ปฏิบัติงานมีการริเริ่มและมีแรงจูงใจในการปรับแต่งนั้นด้วยตนเอง ดังนั้นนอกจากจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมเชิงบวกหลายประการ การปรับแต่งเติมงานยังก่อให้เกิดการรับรู้ถึงความหมายในงาน (Meaningfulness in Work) ซึ่งหมายถึงการมองเห็นคุณค่าและความหมายในเชิงบวกของงานตลอดจนการมีจุดมุ่งหมายในงานนั้น โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในวัยใกล้เกษียณมักจะมองหาหน้าที่สร้างคุณค่าและสามารถเติมเต็มความรู้สึกที่ดีให้ชีวิต การปรับแต่งเติมงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสอดคล้อง

ระหว่างบุคคลกับงาน (Tims & Bakker, 2010) ที่บุคคลได้ริเริ่มกระทำต่องานของตนในลักษณะต่าง ๆ อันนำไปสู่การเพิ่มคุณค่าหรือความหมายในงาน (Pimenta de Devotto et al., 2022) อันส่งผลให้เกิดพฤติกรรมและผลในเชิงบวก เช่น การเกิดความผูกพันต่องาน (Work Engagement) การมีความรักในการทำงาน (Work Passion) รวมทั้งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ตามการรับรู้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ เช่น การรับรู้ความหมายในชีวิต การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ การได้ทำงานที่มีความหมาย (Ajala, 2013) ตลอดจนคุณลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลบางประการ จากการทบทวนเอกสารพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดการรับรู้ความพึงพอใจโดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ การมีทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ (Attitudes towards Ageing) ที่พบผลการวิจัยระบุว่า ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุนั้นมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิต (Bryant et al., 2012) และพฤติกรรมในบริบทต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ (Hess, 2006) และทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุสามารถทำนายความพึงพอใจของผู้สูงอายุได้ การมีทัศนคติทางลบต่อการเป็นผู้สูงอายุ จะส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ ไม่กระตือรือร้น มีความมั่นใจในระดับที่ต่ำ และมีการรับรู้ความหมายในชีวิตน้อยลง (Levy & Myers, 2004) ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสูงอายุนั้น อาจส่งผลต่อระดับของความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง และการขาดอำนาจในการควบคุมหรือตัดสินใจ ที่นำไปสู่การเกิดความเครียดและความตั้งใจในการเกษียณอายุงานเร็วขึ้น (Mäcken, 2019)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสูงอายุ ได้แก่ การปรับแต่งเติมงาน โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลาง โดยคาดหวังว่า

ผลการวิจัยครั้งนี้จะสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาองค์การ จิตวิทยาสุขภาพในการทำงาน และจิตวิทยาผู้สูงอายุ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการส่งเสริมการออกแบบงานที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานสูงอายุ การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการริเริ่มปรับแต่งหรือออกแบบงานของตนเอง

วัตถุประสงค์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งทีมงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสูงอายุ โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรคั่นกลาง

ทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่มีผู้ศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้ที่มีลักษณะของสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ที่องค์การต่าง ๆ จะมีผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงวัยระยะก่อนสูงอายุ (Pre Ageing) และระยะสูงอายุ (Ageing) แต่ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงวัยใด การปฏิบัติงานอย่างมีความพึงพอใจส่งผลที่ดีหลายประการทั้งต่อตัวของผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์การ เช่น ส่งผลที่ดีต่อผลผลิตของงาน (Wright et al., 2007) ต่อผลการปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Pelealu, 2022) เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจจะมีมุมมองต่อชีวิตตนเองในทางบวก ซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวก เช่น การมีความพอใจในงาน มีความผูกพันต่องานและองค์การ และสุขภาพที่ดี ในมุมมองของจิตวิทยาเชิงบวก Seligman (2018) ได้เสนอแบบจำลอง PERMA Model ที่ระบุถึง 5 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ การมีอารมณ์ทางบวก การมีความผูกพัน สัมพันธภาพที่ดี การรับรู้ความหมาย และการบรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่กระทำ นอกจากนี้ยังมีการพิจารณาความพึงพอใจโดยมุ่งที่อารมณ์ความรู้สึกในทาง

บวกหรือลบที่เกิดกับบุคคล อย่างเช่น การมีความรู้สึกที่เป็นบวก (Positive Affect) หรือเป็นลบ (Negative Affect) และการมีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) (Diener, 2009) โดยการที่บุคคลจะทำงานอย่างมีความพึงพอใจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านองค์การ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือการออกแบบงาน หรือปัจจัยส่วนบุคคล อย่างเช่น ลักษณะทางจิตใจบางประการของผู้ปฏิบัติงาน จากการทบทวนเอกสารและการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในผู้ปฏิบัติงานสูงอายุได้พบว่า การมีโอกาสนในการปรับแต่งทีมงานที่ตนเองกระทำอยู่นั้นมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยน่าจะมียุทธวิธีต่อคุณลักษณะทางจิตใจบางประการของผู้ปฏิบัติงาน อย่างเช่น การรับรู้ความหมายในงานและการมีทัศนคติต่อตนเองและต่อการเป็นผู้สูงอายุ

การปรับแต่งทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการริเริ่ม ปรับ หรือจัดแต่งรูปแบบงานที่ทำเพื่อให้งานนั้นมีความสอดคล้องกับความต้องการของตนมากขึ้น ตามแนวคิดของ Petrou et al. (2015) ผู้ปฏิบัติงานจะมีพฤติกรรมการปรับแต่งทีมงานใน 3 ลักษณะ คือ 1) การแสวงหาทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน 2) การแสวงหาความท้าทายต่าง ๆ และ 3) การลดข้อเรียกร้องต่าง ๆ ในงานที่อาจจะเป็นข้อเรียกร้องทางร่างกาย จิตใจ หรืออารมณ์

การปรับแต่งทีมงานมีรากฐานมาจากแนวคิดการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับตนเอง (Personalization) อันหมายถึง การที่บุคคลมีการจัดหรือปรับสิ่งต่าง ๆ หรือสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรูปแบบ ความชอบ และวิถีทางของตนเอง ซึ่งทำให้บุคคลมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง (Baker, 2020) เช่นเดียวกับการทำงาน แนวคิด Personalization จึงเป็นที่มาของการปรับแต่งทีมงาน ที่ Baker (2020) เสนอว่าเป็นการออกแบบงานแบบครึ่งส่วน (Semi-Tailored Approach to Working) ที่องค์การจะมีการวางรูปแบบและโครงสร้างพื้นฐานของงานไว้เป็นเบื้องต้น

แต่ผู้ปฏิบัติงานจะมีการปรับแต่งเติมงานของตนเองในขั้นต่อมา โดยอาจจะเป็นการปรับแต่งเติมด้านภารกิจ (Task Crafting) โดยการเพิ่มหรือลดปริมาณงานที่ทำหรือการปรับขอบเขตหรือวิธีการทำงาน การปรับแต่งเติมด้านสัมพันธภาพ (Relation Crafting) ในเชิงลักษณะหรือขอบเขตการปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลต่าง ๆ และการปรับแต่งเติมด้านการคิดการเข้าใจ (Cognitive Crafting) โดยการปรับการรับรู้หรือกระบวนการคิดเกี่ยวกับงาน (Wrzesniewski et al., 2010) การปรับแต่งเติมงานมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในหลายด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การได้พัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ การเกิดความงอกงามความผาสุกในการทำงาน (Slemp, 2013; Van Wingerden et al., 2017) ความผูกพันต่องาน การรับรู้คุณค่าหรือความหมายในงาน (Tims et al., 2016) เป็นต้น

การรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าหรือมีความหมาย คือ การมองเห็นถึงความสำคัญหรือมองเห็นความหมายในเชิงบวกของการทำงาน การสร้างความหมายผ่านการทำงานและการมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (Steger et al., 2012) จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับรู้ความหมายในงานพบว่า การออกแบบและการปรับแต่งเติมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้ความหมายในเชิงบวกและตัวตน (Identity) ของบุคคลในการทำงาน โดยการปรับเปลี่ยนภารกิจและสัมพันธภาพต่าง ๆ ในงานที่ทำให้เกิดมุมมองใหม่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างออกไป (Wrzesniewski et al., 2013) ส่งผลต่อระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) (Wong & Tetrick, 2017) และมีการรับรู้ความหมายในงานมากขึ้น (Tims et al., 2016) ดังงานวิจัยของ Geldenhuys et al. (2021) ที่พบว่า การรับรู้งานที่มีความหมายมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการปรับแต่งเติมงานและความรู้สึกในทางบวกของพนักงาน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความผาสุกทางใจใน

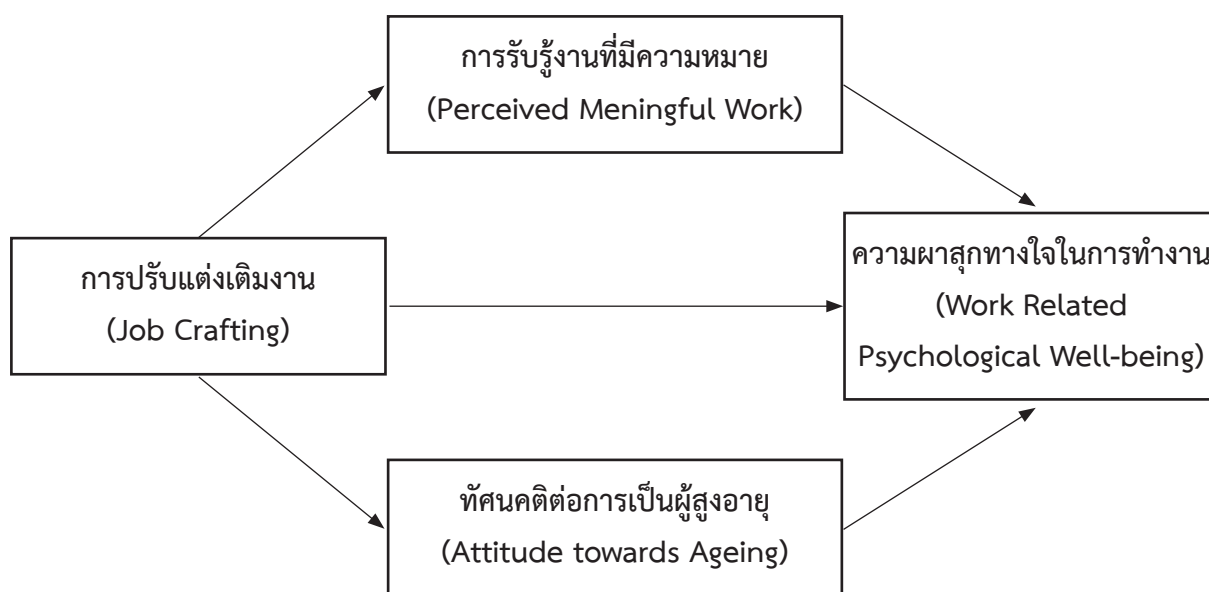
การทำงาน (Van Wingerden & Van Der Stoep, 2017; Wallace, 2019)

นอกจากนั้นในบริบทของการทำงานในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานสูงวัย การมีทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ นับเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากทัศนคติเป็นผลสรุปของการประเมินสิ่งใด ๆ ที่แสดงทิศทางของการประเมินว่าดีหรือไม่ น่าพึงพอใจหรือไม่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก การมีทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นการรับรู้ตามความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกี่ยวกับอายุที่เพิ่มขึ้น อันเป็นการประเมินเชิงอัตวิสัยต่อประสบการณ์ทางจิตใจ ร่างกายและทางสังคมของบุคคล การมีทัศนคติในทางบวกต่อการเป็นผู้สูงวัยจะสะท้อนมุมมองว่าบุคคลยังสามารถมีความงอกงามและพัฒนาได้แม้มีอายุมาก (Laidlaw et al., 2007) ในขณะที่การมีทัศนคติในทางลบจะสะท้อนมุมมองว่า การมีอายุมากเป็นช่วงเวลาแห่งการถดถอยทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Dionigi, 2015) ทิศทางของทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุล้วนมีอิทธิพลอย่างมากต่อสุขภาพและความผาสุกของบุคคล (Brown et al., 2016) การได้รับโอกาสในการปรับแต่งเติมงาน เช่น การปรับเปลี่ยนภาระและขอบเขตของงานหรือการปรับกระบวนการคิดการเข้าใจ เพื่อให้งานนั้นมีความเหมาะสมหรือสอดคล้องกับตนเองมากขึ้น นอกจากจะทำให้เกิดการรับรู้คุณค่าหรือความหมายในงานแล้ว จึงน่าจะทำให้บุคคลเกิดอัตลักษณ์หรือทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและต่อการเป็นผู้สูงอายุโดยภาพรวมได้เช่นกัน อันส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสูงวัยเกิดความผาสุกทางใจในการทำงานได้

จากการทบทวนวรรณกรรมนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การปรับแต่งเติมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางใจในการทำงาน โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานที่ 2 การปรับแต่งเติมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางใจในการทำงานโดยมีทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรคั่นกลาง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสูงอายุที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 250 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้เกณฑ์ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของส่วนงานต่าง ๆ โดยเกณฑ์ด้านอายุได้ปรับจากเกณฑ์ของมิติอาชีพอนามัยที่กำหนดว่าแรงงานสูงอายุมีอายุ 45 ปีขึ้นไป เพราะสมรรถภาพร่างกายคนจะเริ่มลดลงเมื่อเข้าสู่วัย 45 ปี แต่เนื่องจากประชากรปัจจุบันมีอายุยืนขึ้นและมีความเป็นไปได้ว่าสุขภาพอาจเสื่อมลงช้ากว่าในอดีต ดังนั้นเกณฑ์อายุ 45 ปี สำหรับแรงงานสูงอายุจึงควรต้องปรับขึ้น (Paitoonpong, 2018) การวิจัยครั้งนี้จึงขยายเกณฑ์ของอายุสำหรับผู้ปฏิบัติงานสูงอายุจาก 45 ปี เป็น 50 ปี ใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดตามแนวคิดของ Kline (2015) ที่ระบุว่าควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 200 คนขึ้นไปซึ่งเพียงพอในการวิเคราะห์ตัวแปรต้นกลาง (Warner, 2012) ในการเก็บข้อมูลจริงได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 500 ชุด ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 261 ชุด การวิจัยได้รับการรับรองจาก

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เอกสารรับรองเลขที่ COE No. 015/63 กลุ่มตัวอย่างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยและได้รับสิทธิในการยกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อตลอดจนสิทธิในการไม่ให้ข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างไม่เต็มใจหรือไม่สะดวกใจ โดยข้อมูลจะถูกนำเสนอผลการศึกษานี้ในภาพรวมเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ อายุการทำงาน ส่วนงานที่สังกัด และตำแหน่งงาน และแบบวัด 4 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบวัดการปรับแต่งทีมงาน (Job Crafting Scale) ของ Tims et al. (2012) 2) แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน (Job-related Affective Well-being Scale) ของ Warr (1990) 3) แบบวัดการรับรู้งานที่มีความหมาย (The Work and Meaning Inventory (WAMI) ของ Steger et al. (2012) โดยแบบวัดดังกล่าวได้มีการแปลและแปลย้อนกลับ (Back Translation) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และ 4) แบบวัดทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ เป็นแบบวัดที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติของ Ajzen และ Fishbein (2008)

และศึกษาจากแบบวัด The Attitudes to Ageing Questionnaire (AAQ) ของ Laidlaw et al. (2007) และได้นำแบบวัดไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการตรวจสอบค่าความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และปรับตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC มากกว่า .50

แบบวัดทั้งสี่มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ และมีผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .87, .87, .82 และ .79 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ด้วย Process Macro Model 4 และวิธีการบูตสเตรป (Bootstrap Method) ของ Hayes (2018) เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 261 คน โดยเป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.3 และเพศชาย ร้อยละ 38.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง

50-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วง 55-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานอยู่ในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 และกลุ่มที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาคือกลุ่มที่ปฏิบัติงานในคณะต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับของตัวแปรต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า การปรับแต่งทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้งานที่มีความหมายและทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .39 และ .24 การรับรู้งานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ และความผาสุกทางใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .40 และ .33 ตัวแปรทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .30 ส่วนตัวแปรการปรับแต่งทีมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .08

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($n = 261$)

ตัวแปร	Mean	S.D.	1	2	3	4
การปรับแต่งทีมงาน	3.49	.55	(.87)			
การรับรู้งานที่มีความหมาย	4.08	.46	.39**	(.82)		
ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ	3.88	.42	.24**	.40**	(.79)	
ความผาสุกทางใจในการทำงาน	3.73	.58	.08	.33**	.30**	(.87)

หมายเหตุ: ** $p < .01$ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและช่วงความเชื่อมั่นของตัวแปรในการวิจัย ($n = 261$)

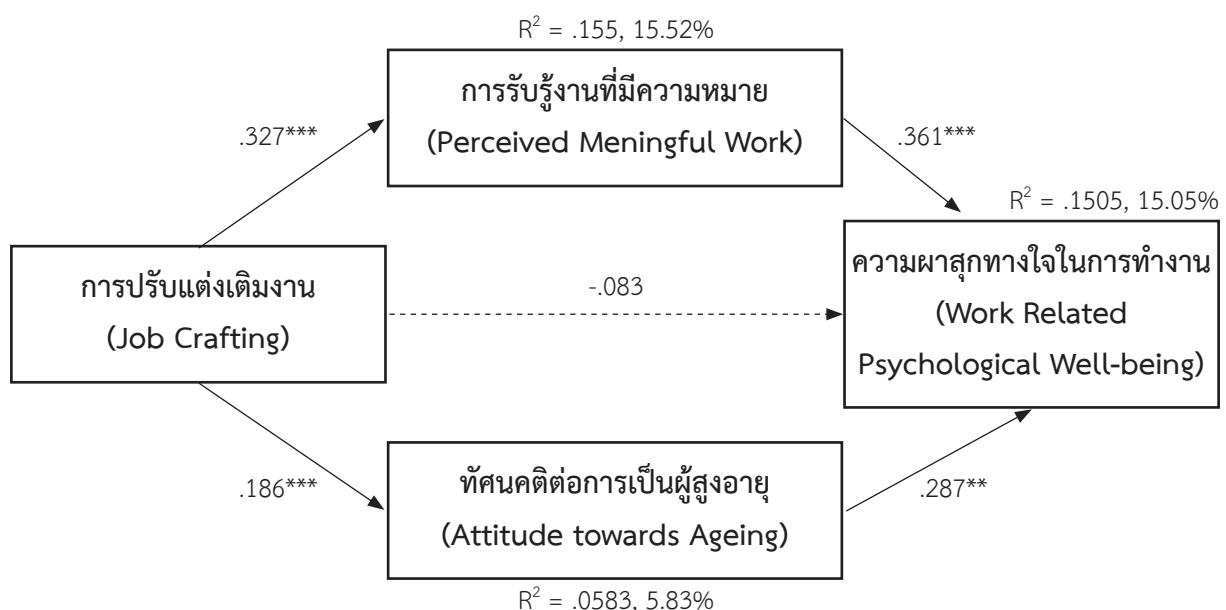
ตัวแปร	การรับรู้งานที่มีความหมาย				ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ				ความผาสุกทางใจในการทำงาน			
	Coeff.	SE	LLCI	ULCI	Coeff.	SE	LLCI	ULCI	Coeff.	SE	LLCI	ULCI
การปรับแต่งทีมงาน	.3271***	.0474	.2337	.4204	.1857***	.0464	.0944	.2770	-.0835	.0668	-.2151	.0481
การรับรู้งานที่มีความหมาย									.3613***	.0852	.1934	.5292
ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ									.2871**	.0872	.1155	.4587
ค่าคงที่	2.935***	.1674	2.6139	3.2731	3.2346***	.1637	2.9122	3.5570	1.4360***	.3750	.6976	2.1744
R = .394 R ² = .1552				R = .2414 R ² = .0583				R = .3879 R ² = .1505				
F (1,259) = 47.596***				F (1,259) = 16.0303***				F (1,257) = 15.1744***				

หมายเหตุ: ** $p < .01$, *** $p < .001$, Coeff. = standardized Coefficients, SE = Standard Error

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลทางอ้อมของการปรับแต่งทีมงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมาย และทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรคันกลาง ($n = 261$)

ค่าอิทธิพลทางอ้อม	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Indirect 1 (การปรับแต่งทีมงาน → การรับรู้งานที่มีความหมาย → ความพึงพอใจในการทำงาน)	.1182	.0351	.0545	.1905
Indirect 2 (การปรับแต่งทีมงาน → ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ → ความพึงพอใจในการทำงาน)	.0533	.0247	.0126	.1085
Total indirect effect	.1715	.0377	.1019	.2500

หมายเหตุ: Bootstrap Sample Size = 10,000 (Standardized Coefficient), SE = Standard Error, LLCI = Lower Level Confidence Interval, ULCI = Upper Level Confidence Interval



ภาพที่ 2 ผลการทดสอบตัวแปรคันกลางตามแบบจำลองการวิจัย

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปและวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางอ้อมของการปรับแต่งทีมงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการรับรู้งานที่มีความหมาย และทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรคนกลาง โดยการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมทำได้โดยวิธีการ Bootstrap Method (Hayes, 2018) พบว่า การปรับแต่งทีมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยส่งอิทธิพลผ่านการรับรู้งานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .1182 โดยผลการประมาณค่า Bootstrap ของค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของค่าอิทธิพลทางอ้อมไม่ครอบคลุมค่าศูนย์ (Bootstrap Estimate = .1182, Bias Corrected 95% CI = .0545, .1905) ซึ่งแสดงว่าการรับรู้งานที่มีความหมาย มีบทบาทเป็นตัวแปรคนกลางแบบสมบูรณ์ (Full Mediation) ในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งทีมงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในขณะที่การปรับแต่งทีมงาน ก็ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยส่งผ่านทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .0533 โดยผลการประมาณค่า Bootstrap ของค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของค่าอิทธิพลทางอ้อมไม่ครอบคลุมค่าศูนย์ (Bootstrap Estimate = .0533, Bias Corrected 95% CI = .0126, .1085) หมายความว่า ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ มีบทบาทเป็นตัวแปรคนกลางแบบสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งทีมงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 2 (ภาพที่ 2) มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรการปรับแต่งทีมงานที่มีต่อการรับรู้งานที่มีความหมาย โดยการปรับแต่งทีมงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้งานที่มีความหมาย ได้ร้อยละ 15.52 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของการปรับแต่งทีมงานที่มีต่อทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุพบว่า การปรับ

แต่งทีมงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 5.83 และตัวแปรทั้งสามตัว ได้แก่ การปรับแต่งทีมงาน การรับรู้งานที่มีความหมาย และทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 15.05 (ตารางที่ 2)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้พบว่า การรับรู้งานที่มีความหมาย และทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ มีบทบาทเป็นตัวแปรคนกลางแบบสมบูรณ์ ในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งทีมงานและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถอธิบายได้ว่า การปรับแต่งทีมงานนั้นเป็นกระบวนการที่ริเริ่มโดยผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งกระทำโดยการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของการทำงานให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน สัมพันธภาพ และการรับรู้เกี่ยวกับงาน การกระทำดังกล่าวนี้จะก่อให้เกิดการรับรู้ความหมายในงาน (Pimenta de Devotto et al., 2022) อันเป็นความหมายในเชิงบวกและอัตลักษณ์ (Identity) ของบุคคลในบริบทของการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดมุมมองใหม่และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างออกไป อันจะเป็นการให้ความหมายในทางบวกต่องาน (Wrzesniewski et al., 2013) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปรับแต่งทีมงานของตนเอง จะทำให้บุคคลเปลี่ยนจากการทำงานแบบสำเร็จรูปที่เป็นบทบาทหน้าที่ทั่วไปตามที่ได้กำหนดจากองค์กร มาเป็นการทำงานในรูปแบบที่บุคคลออกแบบให้เหมาะสมกับตนเอง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสามารถในการควบคุม มีจุดมุ่งหมาย มีความผูกพันต่องาน เกิดการตระหนักถึงความหมายในงาน รู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า มีความสำคัญ ตามแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวก การมีชีวิตที่มีความหมาย การให้คุณค่าต่อสิ่งที่กระทำอยู่ นับเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งของความสุขของบุคคล (Steger, 2018) ประสบการณ์ของการทำงานและการเห็นคุณค่าหรือ

ความหมายในงานจึงเป็นแหล่งสำคัญของความหมายในชีวิตของบุคคล (Steger & Dik, 2010) อันจะส่งผลต่อความผาสุกของบุคคลเอง การรับรู้ความหมายในงานยังส่งผลต่อการปรับตัวทางจิตวิทยาที่ดีขึ้นและความผาสุกที่มากขึ้นด้วย (Arnold et al., 2007; Girija & Sabarirajan, 2020; Van Wingerden & Van der Stoep, 2017; Wallace, 2019)

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุการทำงานที่ยาวนาน อยู่ในช่วง 21-30 ปี มีการเติบโตในสายงานของตนเอง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการปรับแต่งเติมงานที่อยู่ในระดับสูง การปรับแต่งเติมงาน โดยเฉพาะในเชิงการคิดการเข้าใจ (Cognitive Crafting) เช่น การปรับกรอบความคิดเกี่ยวกับงาน การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในการสนับสนุนวิชาการและเป็นการกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการปรับให้งานมีความสอดคล้องกับตนเองมากขึ้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการรับรู้อัตลักษณ์แห่งตนเกี่ยวกับงาน การรับรู้ความหมายในงานและความผาสุกในการทำงานได้

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ทักษะคิดการเป็นผู้สูงอายุมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ ในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งเติมงานและความผาสุกทางใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจอธิบายได้ในแง่ของการเปลี่ยนแปลงทางด้านการคิดการเข้าใจ (Cognitive Changes) ของผู้สูงอายุที่ความสามารถทางปัญญาที่ตกผลึก (Crystallized Intelligence) ที่บุคคลสั่งสมมาตลอดช่วงอายุจะยังคงเพิ่มพูนได้แม้อายุจะมากขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานสูงอายุยังคงมีความสามารถทางปัญญาและมีโอกาสในการปรับแต่งเติมงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับตนเอง เช่น การปรับแต่งเติมงานในเชิงการคิดการเข้าใจ จะทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้อัตลักษณ์ของตนเองว่า ตนเองเป็นใคร มีบทบาทอย่างไรในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่าการปรับแต่งเติมงานทำให้บุคคลเกิดความสอดคล้อง

ระหว่างตนเองกับงานมากขึ้น และส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง อันอาจช่วยลดการสร้างแบบแผนการคิดเกี่ยวกับอายุ (Age-Related Stereotype) ในเชิงลบที่มักจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการเป็นผู้สูงอายุ การปรับแต่งเติมงานในเชิงการคิดการเข้าใจ ทำให้งานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถทางปัญญาของตนเองและตระหนักว่า อายุที่เพิ่มขึ้นนั้นมีคุณค่าในแง่ของการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีทัศนคติในทางบวกต่อตนเองและต่อการเป็นผู้สูงอายุ การที่บุคคลมีทัศนคติในทิศทางที่ดีมีอิทธิพลอย่างมากต่อสุขภาพและความผาสุกของบุคคล (Brown et al., 2016) การมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตในระดับที่สูง การมีสุขภาพจิตที่ดี (Bryant et al., 2012) และยังมีอิทธิพลต่อการเกิดความผาสุกของบุคคลด้วย (Faudzi et al., 2020) และจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ทักษะคิดการเป็นผู้สูงอายุอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุในมิติเกี่ยวกับการเชื่อมโยงทางสังคมซึ่งอาจเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของความผาสุกทางใจ การที่ผู้ปฏิบัติงานสูงอายุยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนับเป็นโอกาสในการเชื่อมโยงกับสังคมหรือการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งของความผาสุกตามแนวคิดของ Seligman (2018) จากการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้บริหารในส่วนงานของตน ซึ่งเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การได้สอนงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ในงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในงาน ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดี นับเป็นสิ่งที่มียิทธิพลต่อการเกิดทัศนคติในทางบวกต่อการเป็นผู้สูงอายุและการมีความผาสุกทางใจในการทำงาน

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้พบผลที่น่าสนใจเกี่ยวกับตัวแปรทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความผาสุกทางใจในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ความหมายในงานและ

ทัศนคติต่อการเป็นผู้สูงอายุ โดยทั้งสองมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับแต่งเติมงานกับความผาสุกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสูงอายุ กล่าวได้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปรับแต่งเติมงานของตนเองในลักษณะใด ๆ นอกจากจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานแล้วยังส่งผลให้เกิดการรับรู้คุณค่าหรือความหมายใหม่ในงาน และเกิดทัศนคติในทางบวกต่อตนเองและต่อการเป็นผู้สูงอายุ อันจะนำไปสู่การมีความผาสุกทางใจในการทำงานและส่งผลที่ดีต่อตัวบุคคลและองค์กรได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผลการวิจัยได้พบอิทธิพลทางอ้อมของการปรับแต่งเติมงานผ่านตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ การรับรู้งานที่มีความหมายและการมีทัศนคติทางบวกต่อการเป็นผู้สูงอายุ ข้อค้นพบนี้อาจเป็นข้อมูลที่มี

ประโยชน์ต่อองค์กร ในแง่ที่องค์กรอาจให้ความสำคัญกับการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการปรับแต่งเติมงานและสภาพแวดล้อมของงานตามอัตลักษณ์ของตน ไม่ว่าจะเป็นความชอบ ความถนัด ความสนใจ อายุ หรือคุณลักษณะต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสอดคล้องกับงาน เกิดการรับรู้คุณค่าหรือความหมายในงานและเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่องานได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาในกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่าง โดยอาจศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน หรือในองค์การธุรกิจที่มีลักษณะงานที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ง่ายกว่าลักษณะงานในสถาบันการศึกษาที่อาจจะมีผลต่อระดับของการปรับแต่งเติมงานหรือการรับรู้ความสามารถในการปรับแต่งเติมงาน (Job Crafting Self-Efficacy) ของผู้ปฏิบัติงาน

References

- Ajala, E. M. (2013). The impact of workplace spirituality and employees' wellbeing at the industrial sector: The Nigerian experience. *Journal of African Education Research Network*, 13(2), 1-3.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2008). Scaling and testing multiplicative combinations in the expectancy-value model of attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2222-2247.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Baker, R. (2020). *Personalization at work: How HR can use job crafting to drive performance, engagement and wellbeing*. Kogan Page Publishers.
- Brown, L., Bryant, C., Brown, V., Bei, B., & Judd, F. (2016). Self-compassion, attitudes to ageing and indicators of health and well-being among midlife women. *Aging & Mental Health*, 20(10), 1035-1043.
- Bryant, C., Bei, B., Gilson, K., Komiti, A., Jackson, H., & Judd, F. (2012). The relationship between attitudes to aging and physical and mental health in older adults. *International Psychogeriatrics*, 24(10), 1674-1683.

- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: A weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214-1230.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. *The Science of Well-being*, 37(1), 1-58.
- Dionigi, R. A. (2015). Stereotypes of aging: Their effects on the health of older adults. *Journal of Geriatrics*, (7), 1-9.
- Faudzi, F. N. M., Armitage, C. J., Bryant, C., & Brown, L. J. (2020). Moderating effects of age on relationships between attitudes to aging and well-being outcomes. *Aging & Mental Health*, 24(10), 1620-1626.
- Geldenhuis, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: A weekly diary study on the role of meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 83-94.
- Girija, S., & Sabarirajan, K. K. (2020). The role of meaningful work in college' work engagement and well-being. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 7(3), 1077-1082.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Publications.
- Hess, T. M. (2006). Attitudes toward aging and their effects on behavior. In *Handbook of the psychology of aging* (pp. 379-406). Academic Press.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Laidlaw, K., Power, M. J., & Schmidt, S. (2007). The Attitudes to Ageing Questionnaire (AAQ): Development and psychometric properties. *International Journal of Geriatric Psychiatry: A Journal of the Psychiatry of Late Life and Allied Sciences*, 22(4), 367-379.
- Levy, B. R., & Myers, L. M. (2004). Preventive health behaviors influenced by self-perceptions of aging. *Preventive Medicine*, 39(3), 625-629.
- Mäcken, J. (2019). Work stress among older employees in Germany: Effects on health and retirement age. *PLoS One*, 14(2), 1-13.
- Paitoonpong, S. (2018). *When ageing workforce is not equivalent to numerical age*. <https://tdri.or.th/2018/10/aging-workers/> [in Thai]
- Pelealu, D. R. (2022). The effect of perceived organizational support, psychological well-being, and person job fit on organizational commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as variable intervening in automotif companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 4, 81-94.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470.

- Pimenta de Devotto, R., de Freitas, C. P. P., & Wechsler, S. M. (2022). *Basic psychological need satisfaction, job crafting, and meaningful work: Network analysis*. Trends in Psychology. <https://doi.org/10.1007/s43076-022-00203-5>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1-11.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333-335.
- Slomp, G. R. (2013). *Rethinking work: Job crafting, self-determination, and employee well-being* [Dissertation thesis]. Monash University.
- Steger, M. F. (2018). Meaning and well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1-10). DEF Publishers.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 131-142). Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Thailand Productivity Institute. (2018). *Dealing with aging workforce*. <https://www.ftpi.or.th/2017/19986> [in Thai]
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174.
- Van Wingerden, J., & Van Der Stoep, J. (2017). The role of meaningful work in employees' work related and general well-being. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 23-37.
- Wallace, J. E. (2019). Meaningful work and well-being: A study of the positive side of veterinary work. *The Veterinary Record*, 185(18), 571.
- Warner, R. M. (2012). *Applied statistics: From bivariate through multivariate techniques*. Sage Publications.

- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Wong, C. M., & Tetrick, L. E. (2017). Job crafting: Older workers' mechanism for maintaining person-job fit. *Frontiers in Psychology*, 8, 1548.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee well-being on the relationship between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
- Wrzesniewski, A., Berg, J. M., & Dutton, J. E. (2010). Turn the job you have into the job you want. *Harvard Business Review*, 88(6), 114-117.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281-302). Emerald Group Publishing Limited.



Name and Surname: Pimchanok Kreausukon

Highest Education: Ph.D. (Psychology), Freie Universität Berlin

Affiliation: Chiang Mai University

Field of Expertise: Organizational Psychology and Workplace Well-being



Name and Surname: Pongchan Pusapanich

Highest Education: M.Sc. (Industrial and Organizational Psychology), Kasetsart University

Affiliation: Chiang Mai University

Field of Expertise: Industrial and Organizational Psychology and Motivation at Work



Name and Surname: Rute Achariyaporn

Highest Education: B.Sc. (Industrial and Organizational Psychology), Chiang Mai University

Affiliation: Chiang Mai University

Field of Expertise: Industrial and Organizational Psychology