

# ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน โดยมีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่ม บุคลากรอาวุโส

## The Relationship between Workplace Fun and Work Engagement: The Mediating Roles of Informal Learning and Subjective Age Among Older Employees

Received: 15 November 2023 Revised: 25 December 2023 Accepted: 27 December 2023

มนัส อุ่นใจ, คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช, คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**บทคัดย่อ** งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโส โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรอาวุโสที่ปฏิบัติงานกับองค์การภาคเอกชน ในประเทศไทย จำนวน 208 คน มีอายุระหว่าง 40 ถึง 65 ปี ใช้แบบสอบถามออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน รวมทั้งการวิเคราะห์สถิติการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .64$ ,  $t = 7.188$ ,  $SE = .09$ , 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.464, .815],  $p < .01$ ) การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ( $\beta = .10$ ,  $t = 2.860$ ,  $SE = .04$ , 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.029, .196]) ในขณะที่ อายุทางอัตวิสัยไม่ใช่ตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน สรุปได้ว่าการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานในบุคลากรอาวุโส เมื่อความสนุกในสถานที่ทำงานสูงบุคลากรอาวุโสมีแนวโน้มที่จะเกิดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและส่งผลไปยังความผูกพันในงานในที่สุด ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์การเพื่อนำไปออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการให้เหมาะสมกับบุคลากรอาวุโส

**คำสำคัญ:** ความสนุกในสถานที่ทำงาน, ความผูกพันในงาน, การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ, อายุทางอัตวิสัย, บุคลากรอาวุโส

**Abstract** *This research aimed to investigate the mediating roles of informal learning and subjective age in the relationship between workplace fun and work engagement among older employees in the private sectors of Thailand. The study was conducted by collecting data from 208 older employees (i.e., between the ages of 40 and 65 years). Data from the online questionnaire were analyzed by using descriptive and inferential statistics, including mediation analysis (PROCESS macro). The results showed that workplace fun was positively associated with work engagement ( $\beta = .64$ ,  $t = 7.188$ ,  $SE = .09$ , 95% CI [.464, .815],  $p < .01$ ). Informal learning was found to be a significant mediator between workplace fun and work engagement ( $\beta = .10$ ,  $t = 2.860$ ,  $SE = .04$ , 95% CI [.023, .196]). However, subjective age did not play a significant mediating role between workplace fun and work engagement. In summary, informal learning partially mediated between workplace fun and work engagement. When workplace fun is high, older employees are more likely to show higher informal learning, thus leading to higher work engagement. The findings provide implications such that organizations can design fun environments in the workplace and support informal learning for older employees.*

**Keywords:** Workplace fun, Work engagement, Informal learning, Subjective age, Older employees

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 เนื่องจากจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ และจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) ภายในปี พ.ศ. 2574 ในขณะที่วัยเด็กและวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบโดยตรงกับจำนวนแรงงานสูงวัยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับสถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศไทยนั้นมีแรงงานในระบบช่วงวัยกลางคนไปจนถึงแรงงานสูงวัย (อายุ 45 ถึง 60 ปีขึ้นไป) ประมาณกว่า 9 ล้านคน และเป็นแรงงานที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ประมาณ 2.5 ล้านคน ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

ทั้งนี้ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อองค์การหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างคน การสืบทอดตำแหน่ง และการขยายอายุการเกษียณของบุคลากรอาวุโสหรือบุคลากรที่มีอายุมากกว่า (Older Employees) กล่าวคือบุคลากรอาวุโสจะยังคงปฏิบัติงานกับองค์การต่อไปหลังการเกษียณ ส่งผลให้จำนวนบุคลากรอาวุโสในองค์การเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่า บุคลากรอาวุโสจะมีความน่าเชื่อถือ มีความสม่ำเสมอ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าหรือบุคลากรใหม่ (Burmeister et al., 2020) แต่ทั้งนี้ จากการศึกษาของ Robinson et al. (2004) พบว่า เมื่อบุคลากร



มีอายุเพิ่มมากขึ้นจนถึงวัยกลางคนและเข้าสู่การเป็นแรงงานสูงวัยขององค์กร ระดับความผูกพันในงาน (Work Engagement) จะลดลงอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ Ng et al. (2012) และ Astrid et al. (2017) พบว่าเมื่อบุคลากรมีอายุเพิ่มขึ้นจนถึงวัยใกล้เกษียณ ความผูกพันในงานมักจะลดลงเช่นเดียวกัน ดังนั้นองค์กรส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญในการเพิ่มระดับความผูกพันในงาน เพราะถือว่าความผูกพันในงานเป็นปัจจัยทำนายที่จะนำพาองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่สำคัญเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันในงานเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการสร้างแรงจูงใจภายใต้ทฤษฎีข้อเรียกร้องในงาน และทรัพยากรในงาน (Job Demands and Job Resources Theory) (Bakker & Demerouti, 2008) สภาพแวดล้อมในงานเชิงบวกช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย โดยความสนุกในสถานที่ทำงาน (Workplace Fun) นั้นถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรในงานเชิงบวกภายใต้ทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน และสามารถช่วยเพิ่มระดับความผูกพันในงานได้ (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2007) ความสนุกในสถานที่ทำงานยังสามารถกระตุ้นให้บุคลากรอาวูโสเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และส่งเสริมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning) ของบุคลากรในองค์กร (Jeong et al., 2018; Kortsch et al., 2019) ซึ่งการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ในงานโดยไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ไม่มีหลักสูตรที่เป็นทางการ และริเริ่มโดยผู้เรียนเองทำให้บุคลากรอาวูโสมีอิสระที่จะเลือกหัวข้อการเรียนรู้ เวลาและสถานที่ด้วยตัวเอง โดยส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของตัวบุคลากร (Marsick & Watkins, 2003) จากการศึกษาพบว่า อายุจริงตามปฏิทินอาจไม่สามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้และสร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคคลได้เท่ากับอายุทางอัตวิสัย (Subjective Age) เมื่อบุคลากรอาวูโสรับรู้ว่าตัวเองยังอ่อนวัยก็จะคิดว่าเวลาที่เหลืออยู่ในการทำงานยังมีอีกยาวไกล และมีเวลาพอที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นแล้วไม่เพียงแต่เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to Work) แต่ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอาวูโสทำงานต่อไปกับองค์กร (Motivation to Continue to Work) (Kooij et al., 2010; Weiss et al., 2022) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงานโดยมีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และอายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรอาวูโส

### วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรอาวูโส

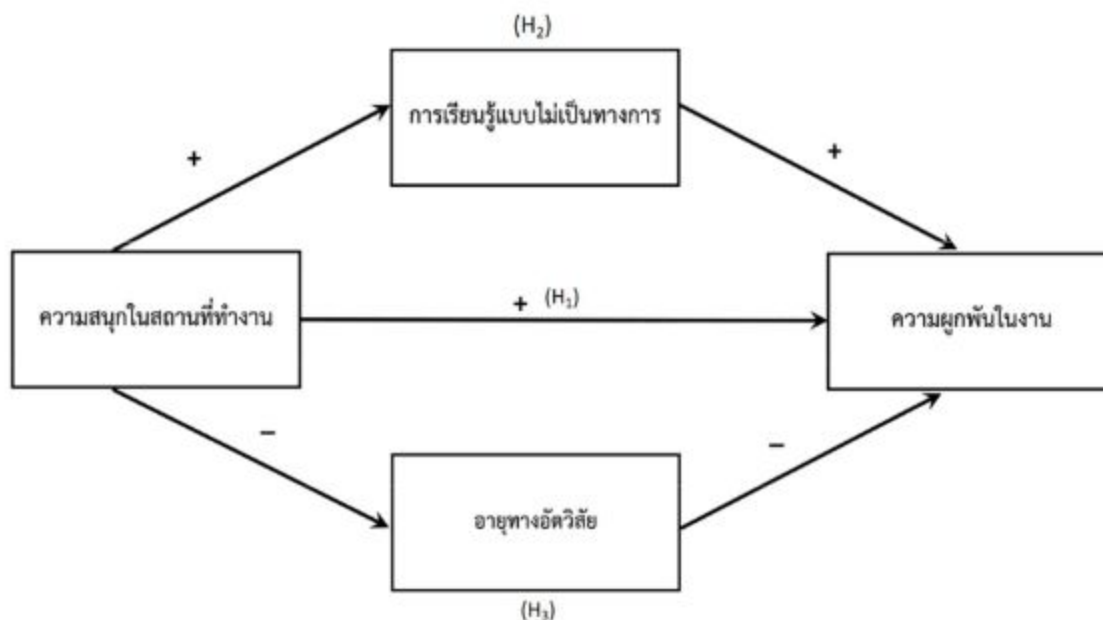
### สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1. ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน
- สมมติฐานที่ 2. การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน

### สมมติฐานที่ 3. อายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสุขในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงานมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำกลไกด้านทรัพยากรในงานที่ส่งผลทางบวกโดยตรงต่อแรงจูงใจภายในของบุคลากรอาวุโส ทำให้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรความสุขในสถานที่ทำงานไว้เป็นตัวแปรเกณฑ์ เนื่องด้วยความสุขในสถานที่ทำงานมีคุณลักษณะเปรียบได้กับทรัพยากรในงานทางด้านสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อระดับความผูกพันในงานที่กำหนดไว้เป็นตัวแปรผล แต่ถ้าหากระดับความสัมพันธ์ที่สูงเกินไปทำให้ผู้วิจัยสันนิษฐานว่ายังมีตัวแปรส่งผ่านที่ร่วมกันส่งผ่านอิทธิพลในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และอายุทางอัตวิสัย เนื่องจากที่ผ่านมามีการศึกษาในประเด็นเหล่านี้ยังมีค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังไม่พบการศึกษาในประเทศไทยที่ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านของอายุทางอัตวิสัยต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่กล่าวมานี้ (ตามแผนภาพ 1)



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

**ความผูกพันในงาน (Work Engagement)** การทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นความหมายของความผูกพันในงานที่หลากหลาย โดย คาห์น (Kahn, 1990 อ้างอิงใน Bakker & Schaufeli, 2008) เป็นบุคคลแรกที่เสนอแนวคิดความผูกพันในงานโดยได้อธิบายว่า ความผูกพันในงาน คือ ความผูกพันในระดับบุคคล (Personal Engagement) ซึ่งอธิบายถึงการควบคุมตนเองของสมาชิกในองค์กร



ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยความทุ่มเทและความพยายามให้กับการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย ภูมิปัญญา อารมณ์และจิตใจอย่างเต็มที่ เพราะพวกเขารู้สึกว่า ควรอุทิศตนเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ต่อมา Schaufeli et al. (2002) ได้ศึกษาเพิ่มเติมและอธิบายว่า ความผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นภาวะทางจิตเชิงบวกที่เต็มเปี่ยมในงาน โดยมีคุณลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Vigor) คือ ภาวะที่บุคคลมีพลังกายและพลังใจในการทำงานในระดับที่สูง และเมื่อบุคคลต้องเผชิญหน้ากับปัญหาหรืออุปสรรคก็สามารถปรับตัวกลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความตั้งใจและพยายามทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องเผชิญ (2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) คือ การมีความทุ่มเททั้งกายและจิตใจ รวมถึงความรู้สึกให้กับการทำงานและรู้สึกว่าการงานสำคัญรวมถึงการที่บุคคลรู้สึกกระตือรือร้น รับผิดชอบต่อความสำเร็จของตนเองในงาน รวมทั้งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ (3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) คือ การที่บุคคลมีจิตใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน โดยรู้สึกว่าเมื่อตนเองทำงานเวลาจะผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถถอนตัวเองออกจากการทำงานได้ ดังนั้น ความผูกพันในงานจึงมีคุณลักษณะเฉพาะคือ บุคคลมีความทุ่มเททั้งกายและพลังใจในระดับสูงและการหน้าที่ชัดเจนในงานของตน ในขณะที่ความเหน็ดเหนื่อยมีลักษณะตรงกันข้ามคือ การมีพลังในงานอยู่ในระดับต่ำและขาดซึ่งความผูกพันในงานของตน

**ความสนุกในสถานที่ทำงาน (Workplace Fun)** ความสนุกในสถานที่ทำงานเป็นแนวคิดแบบพหุนิยมที่มีการรวบรวมแนวคิดและองค์ประกอบหลากหลายรวมไว้ด้วยกัน ได้แก่ ความสนุกในสถานที่ทำงานเป็นลักษณะหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมและกิจกรรมในองค์การที่สนุกในรูปแบบต่าง ๆ ความสนุกในสถานที่ทำงานที่มีคุณลักษณะของแรงจูงใจและเจตคติ ความสนุกในสถานที่ทำงานที่มีคุณลักษณะของพฤติกรรมและการเข้าสังคม มักเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสนุก ความสุข หรือความเพลิดเพลินเพื่อช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสนุกในสถานที่ทำงานมักจะถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (1) ความสนุกที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง (Organic Fun) เป็นความสนุกที่เกิดจากตัวบุคคลเองหรือการมีสังคมกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Socializing) และ (2) ความสนุกที่เกิดขึ้นภายใต้การดำเนินงานขององค์การ (Managed Fun) (McDowell, 2004) ต่อมา Tews et al. (2014) ได้จำแนกองค์ประกอบของความสนุกในที่ทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) กิจกรรมที่สนุก (Fun Activities) กิจกรรมอันหลากหลายที่ดำเนินการภายใต้การบริหารและการจัดการโดยองค์การเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมมุ่งเน้นกิจกรรมในสถานที่ทำงานและอันเกิดจากการทำงานเป็นหลัก โดยมีรูปแบบอย่างเป็นทางการ (2) การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Socializing) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งที่เกี่ยวข้องในงานและนอกเหนือจากงาน โดยมุ่งเน้นกิจกรรมในรูปแบบไม่เป็นทางการ และ (3) ผู้จัดการสนับสนุนเพื่อทำให้เกิดความสนุก (Manager Support for Fun) ผู้จัดการให้การสนับสนุนส่งเสริมและอนุญาตเพื่อให้เกิดความสนุกในสถานที่ทำงาน ทำให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ เกิดการมีส่วนร่วมในความสนุกและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

สำหรับในครั้งนี้อย่างยิ่งกำหนดความสนุกในสถานที่ทำงานเปรียบได้กับทรัพยากรในงาน คือ ความสนุกในสถานที่ทำงานตามองค์ประกอบทั้งสามด้าน ตามแนวคิดของ Tews et al. (2014) ได้แก่ กิจกรรมที่สนุก การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้จัดการเพื่อความสนุก เมื่อบุคลากร อาวุโสปฏิบัติหน้าที่ภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความสนุกจะสามารถเพิ่มระดับความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโสในองค์กร

### **การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning)**

การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ หมายถึง พฤติกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ซึ่งครอบคลุม หลากหลายพฤติกรรม เช่น การทบทวนตนเอง การทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ การมีปฏิสัมพันธ์ และ เครือข่ายทางสังคมกับผู้อื่น สำหรับในบริบทขององค์การและการทำงาน การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มีรากฐานทางทฤษฎีมาจากการศึกษาของ Watkins and Marsick (1990) กล่าวคือ การเรียนรู้ แบบไม่เป็นทางการมีคุณลักษณะเป็นการเรียนรู้โดยการริเริ่มจากความตั้งใจและประสบการณ์ของแต่ละ บุคคลในการเรียนรู้ การรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในงานอันจะ ส่งผลให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และเป็นการเรียนรู้โดยไม่ต้องมีโครงสร้างและระเบียบ แบบแผน ในหลายสถานการณ์ในงานผู้เรียนยังสามารถร่วมเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์กับผู้อื่น เพื่อ แสวงหาความรู้และทักษะที่ได้รับเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล และในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการส่วนใหญ่เป็นไปตามความสมัครใจและอยู่ภายใต้การควบคุม ของแต่ละบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อนำไปสู่ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Noe et al., 2013; Watkins et al., 2018) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า Noe et al. (2013) ได้แบ่งองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) การเรียนรู้จากตัวเอง (Learning from Oneself) หมายถึง การสะท้อนคิดถึงวิธีการเพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานและการทดลองนำวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของตน มาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวก (2) การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from Others) หมายถึง การได้ตอบกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิด ผลการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ และเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (3) การเรียนรู้จากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่จากตัวบุคคล (Learning from Non Interpersonal Sources) หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งรูปแบบออนไลน์และ สื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และทักษะใหม่ ๆ เช่น การอ่านสื่อสิ่งพิมพ์ นิตยสาร บทความเชิงพาณิชย์ และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ดังนั้นเมื่อองค์กรได้สนับสนุนบรรยากาศความสนุกในสถานที่ทำงาน บุคลากรมีอิสระในการ ตัดสินใจในการทำงานและสามารถเลือกรูปแบบการสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผ่านการเรียนรู้ แบบไม่เป็นทางการถือเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ระหว่างกันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจ อย่างแท้จริงย่อมส่งผลให้ระดับความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น (Tews et al., 2017)



**อายุทางอัตวิสัย (Subjective Age)** อายุทางอัตวิสัย หมายถึง อายุที่วัดประเมินหรือบ่งชี้จากประสบการณ์ส่วนบุคคลจากการรับรู้สัมผัสประสบการณ์ความแก่ชราที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคล โดยผ่านการประเมินตัวเองจากความรู้สึกและประสบการณ์ของตัวบุคคลว่าตัวเองมีอายุน้อยกว่าหรือมีอายุแก่กว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอายุตามปีปฏิทิน โดยอายุทางอัตวิสัยไม่ใช่คุณลักษณะทางพฤติกรรมส่วนบุคคล (Trait) แต่เป็นภาวะทางจิตใจ (State) ที่มีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยอายุทางอัตวิสัยมีการศึกษาเชิงประจักษ์ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 (Barak & Stern, 1986 อ้างถึงใน Teuscher, 2019) ในปัจจุบันมีการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่รู้สึกว่าตัวเองอ่อนกว่าวัยมากกว่าในอดีต

Kastenbaum et al. (1972) ได้แบ่งองค์ประกอบอายุทางอัตวิสัย ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Feel-age) อธิบายความถึงการรับรู้ความรู้สึกของอายุทางอัตวิสัยต่ออายุตามปีปฏิทิน (2) องค์ประกอบด้านรูปลักษณ์ (Look-age) อธิบายความถึงการรับรู้เกี่ยวกับรูปลักษณ์ของอายุทางอัตวิสัยต่ออายุตามปีปฏิทิน (3) องค์ประกอบด้านกิจกรรมที่ทำในสถานที่ทำงาน (Do-age) อธิบายความถึงการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมอายุทางอัตวิสัยต่ออายุตามปีปฏิทิน (4) องค์ประกอบด้านความสนใจในสถานที่ทำงาน (Interest-age) อธิบายความถึงการรับรู้สิ่งที่สนใจในสถานที่ทำงานเปรียบเทียบกับอายุตามปีปฏิทิน

อย่างไรก็ตามเกณฑ์การแบ่งช่วงอายุระหว่างผู้สูงอายุ (Older) กับ บุคลากรอาวุโส (Older Worker) มีความแตกต่างกัน กล่าวคือผู้สูงอายุมีเกณฑ์การแบ่งช่วงอายุไว้ 3 ช่วง ไว้ดังนี้ ช่วงสูงอายุตอนต้น (The Young-old) มีอายุประมาณ 60 ถึง 69 ปี ช่วงสูงอายุตอนกลาง (The Old-old) มีอายุประมาณ 70 ถึง 79 ปี ช่วงสูงอายุตอนปลาย (The Oldest-old) มีอายุประมาณ 80 ปีขึ้นไป ส่วนเกณฑ์การแบ่งช่วงอายุของบุคลากรอาวุโส ไม่มีการแบ่งไว้ตายตัวและมีช่วงอายุที่แคบกว่าผู้สูงวัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหมายรวมถึงแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ถึง 65 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงผู้ใหญ่วัยกลางคนจนถึงผู้สูงวัยตอนต้น สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา (e.g., Goecke & Kunze, 2020; Weiss et al., 2022)

ดังนั้นเมื่อบุคลากรอาวุโสปฏิบัติงานภายใต้ความสนุกในสถานที่ทำงานที่ถือเป็นสภาพแวดล้อมในงานเชิงบวกจะส่งผลให้บุคลากรอาวุโสรับรู้และประเมินอายุทางอัตวิสัยของตนเองอ่อนกว่าอายุตามปีปฏิทิน และสามารถเพิ่มระดับความผูกพันในงานในกลุ่มบุคลากรอาวุโสได้ (Ye & Post, 2020)

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยเป็นการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือเป็นการวิจัยแบบตัดขวาง (Cross-sectional Study) และใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจออนไลน์ (Online Survey Design) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานต่อความผูกพันในงาน และอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำแบบเต็มเวลากับบริษัทเอกชนในประเทศไทยไม่จำกัดประเภทอุตสาหกรรมและมีอายุระหว่าง 40 ถึง 65 ปี

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยโปรแกรมสำเร็จรูป G\*Power ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 138 คน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ 30 อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 322 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล แต่ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดออก จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 65 จากจำนวนผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทั้งหมด

#### **การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด**

หลังจากทำการขออนุญาตใช้มาตรวัดจากนักวิจัยที่เป็นเจ้าของมาตรวัด ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดที่มีต้นฉบับภาษาอังกฤษมาแปลเป็นภาษาไทยโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาด้วยวิธีการแปลภาษาแบบย้อนกลับ (Back Translation) ตามหลักการแปลมาตรวัดทางจิตวิทยา (Tyupa, 2011) ต่อจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทดลองใช้กับบุคลากรและหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถาม เช่น คำถามที่มีความกำกวม ไม่เข้าใจ มีความทับซ้อนกับข้ออื่นหรือไม่ชัดเจน เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเข้าใจทางภาษาของข้อคำถาม สำหรับการเก็บข้อมูลเป็นแบบรายงานด้วยตนเอง (Self-report) มีการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัด จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามอื่นในมาตรวัด (Corrected Item-total Correlation [CITC]) โดยเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ .30 ขึ้นไป (Cristobal et al., 2007) และการตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดจากการประเมินค่าความสอดคล้องภายใน พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ .70 ขึ้นไป (Cortina, 1993) โดยมาตรวัดมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**มาตรวัดความสนุกในสถานที่ทำงาน** สำหรับมาตรวัดความสนุกในการทำงาน ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่พัฒนาโดย Tews et al. (2014) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “เพื่อนร่วมงานของฉันและฉันมักไปสังสรรค์กันนอกเวลางาน” โดยมาตรวัดนี้ใช้การประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 - 5 ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เคย 2 หมายถึง แทบจะไม่เคย 3 หมายถึง เคยและไม่เคยพอ ๆ กัน 4 หมายถึง เคยอยู่บ่อยครั้ง และ 5 หมายถึง เคยเป็นประจำ โดยพบว่าค่า CITC อยู่ระหว่าง .257 - .728 โดยข้อคำถามข้อที่ 7 “เพื่อนร่วมงานของฉันและฉันล้อเล่นกัน” มีค่าน้อยที่สุด คือ .257 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แต่ทั้งนี้การตัดข้อคำถามไม่ส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟามีค่าที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงเก็บข้อคำถามนี้ไว้สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟาเท่ากับ .89 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

**มาตรวัดความผูกพันในงาน** มาตรวัดความผูกพันในงานที่ผู้วิจัยนำมาใช้คือ Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) ของ Schaufeli et al. (2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลัง” โดยมาตรวัดนี้ใช้การประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 - 7 ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เคย 2 หมายถึง แทบจะไม่เคย 3 หมายถึง นาน ๆ ครั้ง 4 หมายถึง เคยเป็นบางครั้ง 5 หมายถึง บ่อยครั้ง 6 หมายถึง บ่อยมาก และ 7 หมายถึง



เคยเป็นประจำ โดยพบว่าค่า CITC อยู่ระหว่าง .331 - .752 และมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา ค่าเท่ากับ .89 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

**มาตรวัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ** ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่พัฒนาโดย Noe et al. (2013) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับหัวหน้างานของฉัน” โดยมาตรวัดนี้ใช้การประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 - 5 ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เคย 2 หมายถึง แทบจะไม่เคย 3 หมายถึง เคยและไม่ค่อย 4 หมายถึง เคยอยู่บ่อยครั้ง และ 5 หมายถึง เคยเป็นประจำ ประจํา โดยพบว่าค่า CITC อยู่ระหว่าง .289 - .529 โดยข้อคำถามข้อที่ 3 “ใช้กลยุทธ์แบบลองผิดลองถูกเพื่อเรียนรู้และพัฒนาการทำงาน” มีค่าน้อยที่สุด คือ .289 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แต่ทั้งนี้การตัดข้อคำถามไม่ส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟามีค่าที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงเก็บข้อคำถามนี้ไว้ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา เท่ากับ .73 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

**มาตรวัดอายุทางอัตวิสัย** ผู้วิจัยใช้มาตรวัดอายุของฉันทัน (Age of Me) ของ Barak (2009) ที่พัฒนามาจาก Kastenbaum et al. (1972) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันรู้สึกราวกับว่าฉันมีอายุ.....” โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่ตรงกับตนเองมากที่สุด มาตรวัดนี้ใช้การประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 - 5 ดังนี้ 1 หมายถึง อ่อนกว่าวัยอย่างมาก 2 หมายถึง ค่อนข้างอ่อนกว่าวัย 3 หมายถึง เท่ากับอายุจริงตามปีปฏิทินของฉัน 4 หมายถึง ค่อนข้างแก่กว่าวัย และ 5 หมายถึง แก่กว่าวัยอย่างมาก โดยพบว่าค่า CITC อยู่ระหว่าง .439 - .597 และมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา เท่ากับ .73 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

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

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังต่อไปนี้ (1) การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (2) การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรหลักในงานวิจัย ได้แก่ ค่าคะแนนต่ำสุด (Min) ค่าคะแนนสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) (3) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักและคุณลักษณะส่วนบุคคล (4) ใช้สถิติอนุมานในการวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบอรรถิพล

ของตัวแปรส่งผ่านโดยใช้คำสั่ง PROCESS (Hayes, 2013) ในโปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยที่มีอิทธิพลจากตัวแปรส่งผ่าน โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 208 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 85 คน เพศหญิง จำนวน 123 คน เป็นผู้มีอายุตั้งแต่ 40 ถึง 65 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยที่ 46.15 ปี และสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 49 ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.4 เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 58.1 ซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต คิดเป็นร้อยละ 40.9 และ ส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 11 ถึง 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24

#### ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงและการกระจายข้อมูลพบว่า ความสนุกในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69 ความผูกพันในงาน มีค่าเฉลี่ย 5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .97 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52 อายุทางอัตวิสัยมีค่าเฉลี่ย 2.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61 และสุขภาวะสุขภาพซึ่งเป็นตัวแปรควบคุม มีค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปรทั้งหมดข้างต้นพบว่า ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.59 ถึง .76 ตัวแปรส่วนใหญ่ที่มีลักษณะเบ้ซ้าย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งของตัวแปรทั้งหมดพบว่า ค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -.52 ถึง -1.69 แต่เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และค่าความโด่งยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้โดยค่าความเบ้และค่าความโด่งไม่เกิน -2 และ 2 (George & Mallery, 2010)

#### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักและคุณลักษณะส่วนบุคคลแต่ละคู่ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแต่ละคู่มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.01 ถึง .52 ซึ่งหมายความว่าข้อมูลที่วิเคราะห์ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นสูงเกิดขึ้น เนื่องจากโดยทั่วไปแล้ว ตัวแปรคู่ใดที่มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับหรือมากกว่า .80 อาจพบว่าปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นสูงจนเกินไป (Hair et al., 2010) ผลการวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นว่า คู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุดคือคู่ของความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .52 (ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดในตารางที่ 1)



**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรหลักในการวิจัย

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

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

### การทดสอบสมมติฐาน

หลังจากตรวจสอบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลตัวแปรส่งผ่านแบบขนานพบว่า ข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงในการวิเคราะห์โมเดล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยใช้คำสั่ง PROCESS V.4.2 (Hayes, 2013) ในโปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานโดยมีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและอายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านและมีตัวแปรควบคุม 2 ตัวแปร คือ ตำแหน่งงานและภาวะสุขภาพ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลตัวแปรส่งผ่านสามารถสรุปผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

#### การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (ที่ควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน)

เมื่อควบคุมอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรส่งผ่านทั้งหมดได้แก่ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และอายุทางอัตวิสัยแล้วการวิเคราะห์โมเดลการวิจัยครั้งนี้พบอิทธิพลทางตรงในความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .64$ ,  $t = 7.188$ ,  $SE = .09$ , 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.464, .815],  $p < .01$ ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโส

#### การทดสอบตัวแปรส่งผ่าน และการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมผ่านการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ (Bootstrapping Method) ในการทดสอบอิทธิพลของการเป็นตัวแปรส่งผ่านในการศึกษาครั้งนี้โดยเลือกกำหนดสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5,000 ครั้ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือมีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .10$ ,  $t = 2.860$ ,

$SE = .04$ , 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.029, .196]) หมายความว่า การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediation) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน กล่าวได้ว่า ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโส

#### การทดสอบตัวแปรส่งผ่าน และการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมผ่านอายุทางอัตวิสัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ (Bootstrapping Method) ในการทดสอบอิทธิพลของการเป็นตัวแปรส่งผ่านในการศึกษาครั้งนี้โดยเลือกกำหนดสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5,000 ครั้ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าอายุทางอัตวิสัยไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงาน เนื่องจากช่วงของความเชื่อมั่นมีค่าคลุม 0 ดังนั้นอิทธิพลทางอ้อมจึงไม่แตกต่างจาก 0 ( $\beta = 0$ ,  $t = .696$ ,  $SE = .01$ , 95% ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [-.047, .022])

#### การวิเคราะห์โมเดลรวมของตัวแปรทั้งหมด

ในการวิจัยครั้งนี้เมื่อนำอิทธิพลความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวมารวมในโมเดล สามารถร่วมกันอธิบายระดับความผูกพันในงานได้ถึง 33% กล่าวคือ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานในทางบวก (แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าอิทธิทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรในการวิจัย

ค่าอิทธิพล	$\beta$	SE	95% CI	
			CI Lower	CI Upper
อิทธิพลจาก WPF ที่มีต่อ WE				
อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)	.54	.09	.464	.815
อิทธิพลทางอ้อมทั้งหมด (Total Indirect Effect)	.99	.04	.023	.196
อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ของแต่ละตัวแปร				
WPF $\longrightarrow$ IFL $\longrightarrow$ WE	.10	.04	.029	.196
WPF $\longrightarrow$ SA $\longrightarrow$ WE	.00	.01	-.047	.022
ค่าอิทธิพลทั้งหมด				
อิทธิพลทั้งหมด = อิทธิพลทางตรง + อิทธิพลทางอ้อม	.64	.09	.464	.815

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



### ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลตัวแปรส่งผ่านสามารถสรุปผลตามสมมติฐานได้ดังนี้  
สมมติฐานที่ 1 ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านทั้ง 2 ตัวแปรพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .64, t = 7.188, SE = .09, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น  $[-.464, .815], p < .01$ ) จากผลการทดสอบสนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 2 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ( $\beta = .10, t = 2.860, SE = .04, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น  $[-.029, .196]$ ) จากผลการทดสอบสนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 3 อายุทางอัตวิสัยไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน ( $\beta = 0, t = .696, SE = .01, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น  $[-.047, .022]$ ) จากผลการทดสอบไม่สนับสนุนสมมติฐานนี้

### การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยโดยแบ่งตามสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 นี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .64 หมายความว่า หากความสนุกในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง บุคลากรอาวุโสในองค์กรมีแนวโน้มที่จะรายงานระดับความผูกพันในงานที่สูงเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากระดับความสนุกในสถานที่ทำงานลดลง ระดับความผูกพันในงานมีแนวโน้มที่จะลดลงด้วยเช่นกัน

ผู้วิจัยอ้างอิงทฤษฎีข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และอธิบายได้ว่า ความสนุกในสถานที่ทำงานเปรียบได้กับทรัพยากรในงาน (Job Resource) ที่สามารถเพิ่มระดับความผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Bakker et al., 2007; Demerouti et al., 2001) ซึ่งผลการวิจัยในสมมติฐานที่ 1 นี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความผูกพันในงาน (e.g., Plester & Hutchison, 2016; Tsaur et al., 2019) โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความสนุกในสถานที่ทำงาน ได้แก่ (1) กิจกรรมที่สนุกที่จัดขึ้นโดยองค์กร (2) การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และ (3) การสนับสนุนจากผู้จัดการเพื่อความสนุกช่วยสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกผูกพันในงานมากขึ้น (Tews et al., 2014)

**สมมติฐานที่ 2** การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานจากการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน โดยผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรส่งผ่านแบบขนาน (Model 4) ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediator) โดยการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมีอิทธิพลทางอ้อม

ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงานมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .10, t = 2.860, SE = .04, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [.029, .196]) หมายความว่า การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน โดยมีอิทธิพลทางอ้อมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน กล่าวคือ ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการส่งผ่านอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อบุคลากรอาวุโสในองค์กรมีระดับความถี่ในการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ทั้งจากองค์ประกอบการเรียนรู้จากตนเอง การเรียนรู้จากบุคคลอื่นและการเรียนรู้จากแหล่งที่ไม่ใช่ตัวบุคคล บุคลากรมักมีความผูกพันในงานที่สูงมากขึ้น ภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการในสถานที่ทำงาน

การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเปรียบได้กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) ซึ่งเทียบเคียงได้กับพฤติกรรมการทำงานตามหลัก JD-R Model การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการนี้มีลักษณะริเริ่มจากตัวบุคลากรอาวุโสในการเพิ่มทรัพยากรในระดับบุคคลได้ กล่าวคือบุคลากรอาวุโสมีอิสระในการตัดสินใจในงาน รวมถึงการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการนำมาถ่ายทอดใช้ในงานเพื่อจัดการกับข้อเรียกร้องในงานพร้อมทั้งปรับงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในงานได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการไม่เพียงแต่ลดข้อเรียกร้องในงานได้ แต่ในขณะเดียวกันยังเป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดความผูกพันในงานได้ เนื่องจากการปรับงานส่วนใหญ่ที่บุคลากรออกแบบมา ดังนั้นพวกเขาจะมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นไปจนถึงสิ้นสุดกระบวนการในงาน ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเกิดขึ้นในองค์กร

**สมมติฐานที่ 3** อายุทางอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐาน จากการทดสอบตัวแปรส่งผ่านโดยผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรส่งผ่านแบบขนาน (Model 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุทางอัตวิสัยไม่เป็นตัวแปรส่งผ่าน กล่าวคือ อายุทางอัตวิสัยไม่สามารถถ่ายทอดอิทธิพลทางอ้อมระหว่างความสัมพันธ์ความสนุกในสถานที่ทำงานและความผูกพันในงาน เนื่องจากช่วงของความเชื่อมั่นมีค่าคลุม 0 ดังนั้นอิทธิพลทางอ้อมจึงไม่แตกต่างจาก 0 ( $\beta = 0, t = .696, SE = .01, 95\%$  ของช่วงชั้นความเชื่อมั่น [-.047, .022]) จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรอาวุโสในองค์กรที่ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรที่มีการเกื้อหนุนกัน สถานที่ทำงานที่สนุกส่งผลให้บุคลากรอาวุโสรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการปรับงาน รวมถึงถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าในองค์กร ทั้งนี้การไม่ถูกแบ่งแยกหรือกีดกันในการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในงานรวมถึงเจตคติของบุคลากรทุกช่วงวัยในองค์กรย่อมส่งผลต่อการรับรู้ถึงการไม่เลือกปฏิบัติกับบุคลากรอาวุโส อย่างไรก็ตาม ความสนุกในสถานที่ทำงานถือเป็นแนวทางปฏิบัติการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวโดยไม่แบ่งแยกทางอายุมาใช้ในองค์กร (Age Inclusive Human Resource Practices) จัดว่าเป็นทรัพยากรในงานระดับองค์การที่เชื่อมโยงบุคลากรในองค์กรด้วยระเบียบและแนวทางปฏิบัติให้การยอมรับในทักษะ ความรู้ ความสามารถ และนำจุดแข็ง



ของบุคลากรอาวุโส เช่น การมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูง มีความมั่นคงทางอารมณ์สูง ให้ความสำคัญกับมิตรภาพ (Truxillo et al., 2015) โดยการยอมรับในตัวบุคลากรอาวุโส ด้วยการสูงวัยอย่างมีคุณค่าและประสบความสำเร็จ เป็นแนวทางปฏิบัติที่จะรักษาบุคลากรสูงวัยให้มีแรงจูงใจปฏิบัติงานต่อไปกับองค์กร บุคลากรในองค์กรไม่มีการเหยียดอายุนำมาซึ่งการให้ความเคารพต่อบุคลากรอาวุโส ยิ่งไปกว่านั้น การยอมรับความสามารถที่แท้จริงในตัวบุคลากรอาวุโสย่อมเป็นสิ่งที่อยู่บนพื้นฐานความจริง และกระตุ้นให้บุคลากรอาวุโสสร้างกระบวนการแรงจูงใจภายในและเพิ่มระดับความผูกพันในงานได้ ด้วยเหตุนี้อาจทำให้บุคลากรอาวุโสรับรู้ได้ถึงอายุจริงตามปฏิทินของตัวเองและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างอายุได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้อายุทางอัตวิสัยเข้ามาเป็นกลไกในการป้องกันตัวเองจากอคติการเหมารวมทางอายุ ทำให้บุคลากรอาวุโสปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมตามสภาพความจริงที่เผชิญตามเหตุการณ์เชิงบวกในงาน อีกประการหนึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อมูล (ตารางที่ 1) พบว่า อายุจริงตามปฏิทินที่ปรากฏมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $b .18, p < .01$ ) กล่าวคือเมื่อบุคลากรอาวุโสมีอายุเพิ่มขึ้นระดับความผูกพันในงานก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน

ดังนั้นอายุทางอัตวิสัยในการศึกษาครั้งนี้ไม่สามารถถ่ายทอดอิทธิพลส่งผ่านไปยังความผูกพันในงานได้เพราะบุคลากรอาวุโสเลือกใช้ทรัพยากรในงานด้านอื่น ๆ ที่มีอยู่และสามารถเข้าถึงทรัพยากรในงานนั้นได้ทันทีเพื่อรับมือกับข้อเรียกร้องในงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่จำเป็นต้องใช้อายุทางอัตวิสัยรับมือกับข้อเรียกร้องในงานด้านสติปัญญา (Cognitive Demands) กล่าวคือบุคลากรอาวุโสเลือกใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ เพื่อมาทดแทนอายุทางอัตวิสัยเพื่อรับมือกับข้อเรียกร้องในงานดังกล่าว

จากข้อค้นพบสรุปได้ว่า องค์กรควรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับความสนุกในสถานที่ทำงานโดยส่งเสริมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการสำหรับกลุ่มบุคลากรอาวุโสในองค์กรเพราะนอกจากจะเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกแล้วยังเพิ่มระดับความผูกพันในงานในกลุ่มบุคลากรอาวุโสและเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปปรับสภาพแวดล้อมในงานและกิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการให้แก่บุคลากรอาวุโส

### การนำไปใช้ในองค์กร

ผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของความสนุกในสถานที่ทำงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรในงานที่รวมคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในงานทางบวกที่ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากทั้งฝ่ายองค์กร ผู้บริหารและจากฝ่ายบุคลากรเองเพื่อการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร เนื่องจากความสนุกในสถานที่ทำงานสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการขึ้นได้ในองค์กรและยังส่งผลในเชิงบวกกับความผูกพันในงานในกลุ่มบุคลากรอาวุโส

หากองค์กรนำแนวทางการสร้างความสนุกในสถานที่ทำงานไปปฏิบัติ องค์กรควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่บุคลากรอาวุโสจะได้รับ รวมถึงคำนึงถึงความถี่ของกิจกรรมที่จัดขึ้นและกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมต่าง ๆ ให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงประโยชน์ของการสร้างบรรยากาศในงานรูปแบบนี้และป้องกันการต่อต้าน (Resistance) ที่อาจจะเกิดขึ้น เพราะบุคลากรอาจไม่เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม หรืออาจเกิดการต่อต้านได้ ถ้าหากกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นกระทบเวลาการทำงาน หรือแม้แต่ว่า

กระทบเวลาส่วนตัวของบุคลากร

อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการถึงแม้จะเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบที่ไม่ต้องกำหนดโครงสร้างที่เป็นทางการแต่สิ่งที่สำคัญที่ควรคำนึงคือองค์ประกอบทั้งสามด้านของการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคลากรอาวุโส รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการก็มีสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ องค์การและผู้จัดการก็จำเป็นต้องเข้าใจและสังเกตบุคลากรของตนเองเพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันเพราะสุดท้ายแล้วสิ่งที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนรู้คือ ความรู้ที่นำกลับมาใช้ในงานได้จริง อย่างไรก็ตาม การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากแหล่งบุคคลในงาน ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน พี่เลี้ยงในงานหรือเพื่อนร่วมงานก็ย่อมช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การ เกิดความสามัคคีและเพิ่มความรับผิดชอบในงานของตนได้อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัฒนธรรมการทำงานในเอเชียที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรักษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เน้นความปรองดองกันและความสัมพันธ์ที่ดีในทีมผ่านความสนุกในที่ทำงานและนับว่าเป็นกุญแจสำคัญให้เกิดความผูกพันในงาน (Lee et al., 2022)

#### ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) ซึ่งเป็นการศึกษาลักษณะและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรผล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นข้อจำกัดของงานวิจัยนี้ เนื่องจากตัวแปรความผูกพันในงานและตัวแปรอายุทางอัตวิสัย ถือเป็นตัวแปรที่มีคุณลักษณะเป็นภาวะ (State) สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละวันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในวันนั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งถัดไปควรคำนึงถึงการกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาเชิงสาเหตุและผลกระทบ (Cause and Effect) และเก็บข้อมูลด้วยวิธีแบบจดบันทึกข้อมูลรายวัน (Daily Diary) เป็นการเก็บข้อมูลรายวันแบบระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อเป็นการเพิ่มระยะเวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

#### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย จากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุนงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2565

#### เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สถิติแรงงาน. สืบค้นได้จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Barak, B. (2009). Age identity: A cross-cultural global approach. *International Journal of Behavioral Development*, 33(1), 2-11. doi: 10.1177/0165025408099485



- Burmeister, A., Wang, M., & Hirschi, A. (2020). Understanding the motivational benefits of knowledge transfer for older and younger workers in age-diverse coworker dyads: An actor-partner interdependence model. *J Appl Psychol*, 105(7), 748-759. doi: 10.1037/apl0000466
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104. doi: 10.1037/0021-9010.78.1.98
- Cristobal, E., Flavián, C., & Guinaliu, M. (2007). Perceived e-service quality (PeSQ) : Measurement validation and effects on consumer satisfaction and web site loyalty. *Managing service quality*, 17(3), 317-340. doi: 10.1108/09604520710744326
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update*. (10<sup>th</sup> ed.). Pearson.
- Goecke, T., & Kunze, F. (2020). "How old do you feel today at work?" Work-related drivers of subjective age in the workplace. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 462-476. doi: 10.1080/1359432x.2020.1724098
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Pearson Prentice Hall.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : a regression-based approach*. Andrew F. Hayes.
- Jeong, S., Han, S. J., Lee, J., Sunalai, S., & Yoon, S. W. (2018). Integrative Literature Review on Informal Learning: Antecedents, Conceptualizations, and Future Directions. *Human Resource Development Review*, 17(2), 128-152. doi: 10.1177/1534484318772242
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kastenbaum, R., Derbin, V., Sabatini, P., & Artt, S. (1972). "The ages of me". Toward personal and interpersonal definitions of functional aging. *Internal Journal of Aging and Human Development*, 3, 197-211.
- Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dijkers, J. S. E., & De Lange, A. H. (2010). The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1111-1136. doi: 10.1002/job.666

- Kortsch, T., Schulte, E.-M., & Kauffeld, S. (2019). Learning @ work: informal learning strategies of German craft workers. *European Journal of Training and Development, 43*(5/6), 418-434. doi: 10.1108/ejtd-06-2018-0052
- Lee, A. Y.-P., Chang, P.-C., & Chang, H.-Y. (2022). How workplace fun promotes informal learning among team members: a cross-level study of the relationship between workplace fun, team climate, workplace friendship, and informal learning. *Employee Relations: The International Journal, 44*(4), 870-889. doi: 10.1108/er-06-2021-0251
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in developing human resources, 5*(2), 132-151. doi: 10.1177/1523422303251341
- McDowell, T. (2004). *Fun at work: Scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes*. Alliant International University, San Diego.
- Noe, R. A., Tews, M. J., & Marand, A. D. (2013). Individual differences and informal learning in the workplace. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 327-335. doi: 10.1016/j.jvb.2013.06.009
- Plester, B., & Hutchison, A. (2016). Fun times: the relationship between fun and workplace engagement. *Employee Relations, 38*(3), 332-350. <https://doi.org/10.1108/er-03-2014-0027>
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(3), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Allen, D. G. (2014). Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context. *Human Relations, 67*(8), 923-946. doi: 10.1177/0018726713508143
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Noe, R. A. (2017). Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 46-55. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.006



- Tsaur, S.-H., Hsu, F.-S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140. doi: 10.1016/j.ijhm.2019.03.016
- Tyupa, S. (2011). A theoretical framework for back-translation as a quality assessment tool. *New Voices in Translation Studies*, 7(1), 35-46.
- Watkins E Karen, & Marsick J Victoria. (1990). *Theory of Informal and Incidental Learning*.
- Watkins, K. E., Marsick, V. J., Wofford, M. G., & Ellinger, A. D. (2018). The Evolving Marsick and Watkins (1990) Theory of Informal and Incidental Learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2018(159), 21-36. doi: 10.1002/ace.20285
- Weiss, M., Weiss, D., & Zacher, H. (2022). All set in stone? How essentialist beliefs about aging affect older workers' motivation to continue working beyond retirement age. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1446-1461. doi: 10.1002/job.2647
- Ye, Z., & Post, T. (2020). What age do you feel? - Subjective age identity and economic behaviors. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 173, 322-341. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.08.004>