

ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถ
ในตนเองต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน:
บทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงาน
Relationships among Work Autonomy, Self -Efficacy and
Work Engagement of Media Professional:
The Moderating Role of Work Pressure

อรอนงค์ ดู่แสน¹
พิมพ์ชนก เครือสุคนธ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง ความกดดันในงาน และความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน และ (2) เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ นักสื่อสารมวลชนในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 217 คน โดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในตนเอง แบบสอบถามความมีอิสระในงาน แบบสอบถามความกดดันในงาน แบบสอบถามความผูกพันต่องาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้บรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และสถิติเชิงอนุมานเพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น เพื่อทดสอบการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.490

¹อรอนงค์ ดู่แสน (วทบ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560)

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนก เครือสุคนธ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.657

3. ความกดดันในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ -0.002

4. ความกดดันในงานไม่สามารถเป็นตัวแปรปรับในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับความผูกพันต่องานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความกดดันในงานไม่สามารถเป็นตัวแปรปรับในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Abstract

The objectives of this study were (1) to investigate the relationships among work autonomy and self-efficacy, work pressure and work engagement of media professional and (2) to examine the moderating role of work pressure. The samples used in this study included 217 mass communication officers based in provinces within the upper northern region. Questionnaires about self-efficacy, work autonomy, work pressure, and work engagement of media professional were also employed in this study. The data were analyzed by descriptive statistics and inferential statistics such as Pearson's Correlation Coefficient and Hierarchical Multiple Regression Analysis in order to test the moderating role of work pressure.

The research findings were as follows:

1. Work autonomy had a significant positive correlation with work engagement at the .01 level ($r = .490$).

2. Self-efficacy had a significant positive correlation with work engagement at the .01 level ($r = .657$).

3. Work pressure did not have a significant correlation with work engagement at the .01 level ($r = -0.002$).

4. Work pressure could not be a significant moderator in the relationship between work autonomy and work engagement.

5. Work pressure could not be a significant moderator in the relationship between self-efficacy and work engagement.

บทนำ

สภาพสังคมยุคปัจจุบัน เรียกได้ว่าเป็นสังคมยุคสื่อสาร ซึ่งความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดของสังคม ขึ้นอยู่กับคนในสังคมได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเวลา และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม องค์การจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์การต่างๆ ในปัจจุบัน ล้วนหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดที่องค์การจะได้รับ และขับเคลื่อนไปตามความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่ทวีความเข้มข้นสูงขึ้น

ความผูกพันต่องานเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มศักยภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่องานมีแนวโน้มว่าจะมีความรับผิดชอบ ทุ่มเทเสียสละให้กับการทำงาน จนรู้สึกว่าการใช้เวลาที่ใช้ในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความตั้งใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน และใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปทำงานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง มีความภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกว่าการที่ทำงานท้าทาย (Schaufeli and Bakker, 2004) ดังนั้น ความผูกพันต่องานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นคนที่องค์การต้องการ เพราะสามารถเพิ่มผลผลิตหรือผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์การ

บุคคลที่มีความผูกพันต่องานตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) เห็นว่า เป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันต่องานไม่ใช่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วครั้งชั่วคราวแล้วหายไป หรือเกิดกับเหตุเฉพาะเจาะจงใดๆ แต่ความผูกพันต่องานเป็นสภาวะมีความคงทนและเกี่ยวข้องกับการรู้สึกและการคิดที่มีต่อสิ่งของ เหตุการณ์ ผู้คน หรือพฤติกรรมโดยทั่วไป ผู้ที่มีความผูกพันต่องานจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง (Vigor) คือ เป็นผู้ที่มีพลังและทุ่มเท

ความพยายามในการทำงานแม้จะเผชิญกับความยากลำบาก ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) คือ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานของตนเองสูง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจในงานและรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นท้าทาย และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง ผู้ที่มุ่งความสนใจไปทำงานอย่างเต็มที่ และยากที่จะถอนตัวออกมาจากงานได้ จนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

ความผูกพันต่องานที่มีผลต่อด้านความรู้สึกทางบวกของพนักงาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวก ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้น พฤติกรรมอันพึงประสงค์เหล่านี้ จึงจำเป็นต้องการในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่องานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสร้างความผูกพันต่องานให้เกิดแก่พนักงานได้ Bakker and Demerouti (2008) ได้พัฒนาแบบจำลองความผูกพันต่องาน ที่อ้างอิงจากแบบจำลองความต้องการของงาน และปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2007) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องาน โดยในแบบจำลองนี้ประกอบไปด้วยปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความต้องการในงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการติดต่อสื่อสารของคนในปัจจุบัน จึงนำมาซึ่งการพัฒนาเทคโนโลยีทางการสื่อสารให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการปรับตัวของสื่อใหม่ ที่เข้ามาแทนที่สื่อกระแสหลัก ข้อมูลข่าวสารที่มีการแลกเปลี่ยนกันอย่างรวดเร็วทำให้อาชีพสื่อมวลชนมีบทบาทสำคัญในการชี้นำความคิดของคนในสังคม โกศล อนุสิม (2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสื่อมวลชนไว้ว่า “สื่อมวลชนที่เป็นเสาหลักในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ยังคงเป็นหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ เพราะสามารถกระจายข่าวสารได้กว้างขวาง เข้าถึงผู้บริโภคมากที่สุด แม้จะเกิดสื่อสมัยใหม่หรือสื่อทางเลือกขึ้น อันได้แก่ สื่อออนไลน์ สื่อดิจิทัล แต่การเข้าถึงผู้รับข่าวสารยังอยู่ในวงจำกัด ดังนั้น สื่อกระแสหลักดั้งเดิม คือ หนังสือพิมพ์ วิทยุและโทรทัศน์ จึงยังมีอิทธิพลต่อผู้คนเช่นเดิม” และสมเกียรติ อ่อนวิมล (2556) ได้กล่าวไว้ในการสัมภาษณ์หัวข้อ “สื่อมีอาชีพกับจรรยาบรรณ เรื่องที่สังคมอยากรู้” ว่า สื่อมวลชนจะต้องจงรักภักดีต่อความจริง ตรวจสอบความจริง และภักดีต่อพลเมือง ดังนั้น คุณสมบัติที่สำคัญของการปฏิบัติงาน คือ สื่อมวลชนควรรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน เพื่อให้สามารถทุ่มเทการทำงานเพื่อเป็นเสาหลักในการเสนอข่าวสารให้แก่สังคม

ทั้งนี้ สามารถจำแนกนักสื่อสารมวลชนเป็นแขนงต่างๆ คือ นักหนังสือพิมพ์ นักวิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ นักประชาสัมพันธ์ ซึ่งการปฏิบัติงานของนักสื่อสารมวลชนแต่ละแขนงจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร แต่คุณสมบัติสำคัญที่จะทำให้ นักสื่อสารมวลชนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นทุ่มเทให้ได้นั้นซึ่งข้อเท็จจริงเพื่อนำเสนอแก่สังคม คือ ความผูกพันต่องาน สื่อสารมวลชน ไม่ว่าจะเป็นแขนงใดก็ตาม บทบาทการเป็นสื่อมวลชนมีความสำคัญต่อสังคม โดยเป็นอาชีพที่เป็นตัวกลางในการสื่อสารระหว่างสถาบันต่างๆ ไปยังประชาชน ดังที่ Klapper (1960, อ้างถึงในประมะ สตะเวทิน, 2540) ได้กล่าวถึงผลกระทบของนักสื่อสารมวลชนที่มีต่อสังคมและประชาชนไว้ว่า พฤติกรรมต่างๆ ของประชาชน เกิดขึ้นจากการรับรู้สารต่างๆ สร้างทัศนคติ ค่านิยมใหม่ได้ ก็ต่อเมื่อประชาชนได้รับข้อความนั้นบ่อยๆ ซ้ำๆ ในระยะเวลาหนึ่ง ก็จะส่งผลต่อความเชื่อของประชาชน คุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นจึงสอดคล้องกับคุณลักษณะหนึ่งของทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources) คือ การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy) ที่จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน การรับรู้ความสามารถในตนเองในบริบทของนักสื่อสารมวลชน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้นักสื่อสารมวลชนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

จากแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2007) ปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้นักสื่อสารมวลชนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกปัจจัยหนึ่งนั้น คือ ความมีอิสระในงาน (Work Autonomy) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ส่งผลทางบวกและเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน ตามองค์ประกอบของความมีอิสระในงานที่ Parker, Axtell and Turner (2001) ได้เสนอว่า การทำงานต้องมีความมีอิสระในการตัดสินใจ ขณะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้ รวมถึงความมีอิสระในการควบคุมเวลาปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาเริ่มงานไปจนถึงสิ้นสุดงาน และความมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับตัวเองและวางแผนการทำงานได้ด้วยตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของนักสื่อสารมวลชนที่ต้องปราศจากการควบคุมในการนำเสนอข่าวสารข้อมูลต่างๆ การทำงานที่ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมโดยอำนาจทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ การเมือง ผลประโยชน์ทางการค้า ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ หรือหน่วยงาน/องค์กรใดๆ ในการนำเสนอข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ สู่ประชาชน เสรีภาพในการทำงานของนักสื่อสารมวลชน

ทั้งนี้ เสรีภาพในการทำงานของนักสื่อสารมวลชนต้องอยู่ภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ สื่อดัง นักสื่อสารมวลชนอาจได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเพียงผู้เดียว และต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนดเวลาของการปิดข่าวหรือส่งต้นฉบับข่าว เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการในความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการที่ต้องตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาข่าวก่อนการส่งเพื่อการแพร่ภาพและกระจายเสียง หรือออกอากาศ ทางสถานีวิทยุ โทรทัศน์ หรือทางสื่ออินเทอร์เน็ต ดังนั้น สภาพการทำงานจึงมีความกดดันสูง เพราะเร่งรีบดำเนินการเพื่อให้มีโอกาสเสนอข่าว เป็นแหล่งแรก ข่าวสารที่เสนอจะต้องมีความถูกต้องแม่นยำในเนื้อหา และต้องเจาะลึก เพื่อให้ได้ข่าวที่แท้จริง ตามลักษณะงานของนักสื่อสารมวลชนนี้ ได้สอดคล้อง ตามความหมายของความกดดันในงานที่ Andries, Kompier, and Smulders (1996) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการทำงานโดยที่เกิดการบีบคั้นจนทำให้รู้สึกทรมานไม่ไหว รวมถึง ความรู้สึกกดดันในการไม่สามารถทำงานตามระยะเวลาที่กำหนดได้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน โดยมีความกดดันในงานเป็นตัวแปรปรับ เพราะความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานของ นักสื่อสารมวลชนที่กล่าวถึงแล้วข้างต้น

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของความมีอิสระในงาน และการรับรู้ความสามารถในตนเอง เป็นคุณสมบัติเชิงบวกของพนักงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหาและการควบคุมสถานการณ์แวดล้อมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีความกดดันในงานก็ตาม การศึกษาวิจัยนี้ จึงหาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองกับความผูกพันต่องานในบริบทของนักสื่อสารมวลชน ในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยมีความกดดันในงานเป็นตัวแปรปรับ ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่องานในองค์กรสื่อต่างๆ อาทิ การส่งเสริมทักษะ ให้แก่พนักงาน การประเมินสมรรถนะการทำงานของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้ สามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองแก่พนักงานในองค์กร ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ นักสื่อสารมวลชนให้สามารถนำเสนอ ข่าวสารต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เพราะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นปัจจัยให้เกิดความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความกดดันในงานต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชนในเขตภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงานต่อความมีอิสระในงานกับการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชนในเขตภาคเหนือตอนบน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความกดดันในงานต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชนในเขตภาคเหนือตอนบน
2. ทำให้ทราบถึงบทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงานต่อความมีอิสระในงานกับการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชนในเขตภาคเหนือตอนบน
3. ทำให้ทราบระดับความสัมพันธ์ของความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความกดดันในงานต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชนในเขตภาคเหนือตอนบน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง และความกดดันในงานต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชนในเขตภาคเหนือตอนบนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่องาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่นักสื่อสารมวลชนและพนักงานในองค์กรต่างๆ
5. สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่องานในองค์กรสื่อต่างๆ

สมมุติฐาน

1. ความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน
2. การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน
3. ความกดดันในงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่องาน
4. ความกดดันในงานมีบทบาทในการปรับความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องาน
5. ความกดดันในงานมีบทบาทในการปรับความสัมพันธ์ความมีอิสระในงานต่อความผูกพันต่องาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและความสำคัญของของนักสื่อสารมวลชน

คำว่า “สื่อมวลชน” (Mass Media) เป็นที่รู้จักกันดีในฐานะที่เป็นองค์การหรือช่องทางที่ทำหน้าที่ส่งสารผ่านไปยังผู้รับสารที่มีจำนวนมากๆ ที่มีความแตกต่างกันอยู่กระจัดกระจายและไม่ใช่ที่รู้จักกัน สื่อมวลชนได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นแหล่งบันเทิงพักผ่อนหย่อนใจ ส่งเสริมให้เกิดการตอบสนองต่อประเด็นต่างๆ ในสังคม ตรวจสอบรัฐบาล ประสานและเชื่อมโยงสังคมชุมชนต่างๆ เข้าด้วยกัน ฯลฯ จากประวัติศาสตร์การศึกษานักสื่อสารมวลชน มักให้ความสำคัญกับประเด็นการใช้สื่อ ความจำเป็น และวัตถุประสงค์ทางการสื่อสาร เทคโนโลยีที่ใช้ในการสื่อสารไปยังสาธารณะ รูปแบบของสื่อในฐานะเป็นองค์การทางสังคมที่ดำเนินการในการผลิตและแพร่กระจายสารภายใต้กรอบองค์การและทักษะที่จำเป็น และรูปแบบและบทบาทในการทำหน้าที่ของสื่อเพื่อประโยชน์สาธารณะ (McQuail, Golding and De Bens, 2005) สะท้อนให้เห็นว่าอิทธิพลของการสื่อสารแผ่ขยายไปในสังคม และก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมอย่างเห็นได้ชัดเด่น อย่างไรก็ตาม อิทธิพลของนักสื่อสารมวลชนจะมีบทบาทมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณของผู้รับสาร คุณสมบัติของตัวสื่อ พลวัต การกิจตัวกลางการสื่อสาร การส่งผลกระทบและการกล่อมเกลาสังคมของนักสื่อสารมวลชนในปัจจุบัน อิทธิพลของนักสื่อสารมวลชนดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านปัจเจกชนและสังคมตามมา

นักสื่อสารมวลชนนั้นมีความสำคัญต่อสังคม ประเทศชาติ ในบริบทของผู้ที่สามารถส่งข่าวสารถึงประชาชนจำนวนมากและในระยะยาวกว่าการส่งข่าวสารของสถาบันอื่นๆ ที่กระทำการส่งสารถึงผู้รับสารโดยตรง โดยไม่พยายามอาศัยสื่อมวลชนที่มีอยู่ในสังคมนั้นๆ ดังนั้น ความคิด ความเชื่อ ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม สาธารณชนสามารถรับรู้ รับทราบได้จากสื่อมวลชนทั้งหลาย แม้ว่ากลุ่มคนต่างๆ ในสังคมจะมีความคิดความเชื่อเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละกลุ่มหรือแต่ละบุคคล แต่ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้รับข่าวสาร หรือข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน ความคิด ความเชื่อโดยทั่วไปก็สามารถจะคล้ายกันได้ ปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งที่สังคมได้รับที่ละเล็กทีละน้อยอย่างไม่รู้ตัว

ดังนั้น จากความสำคัญของอาชีพนักสื่อสารมวลชนต่อสังคมและประเทศชาติ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่นักสื่อสารมวลชนต้องตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองมากขึ้น โดยมีจรรยาบรรณต่างๆ ที่เกิดขึ้นและคำนึงถึงความต้องการของประชาชนมากขึ้น ความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความขยันขันแข็ง เต็มที่กับการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเท รู้สึกว่างานข่าวนั้นแม้มีความยากลำบากก็เต็มไปด้วยความท้าทายมีความกระตือรือร้น มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับอาชีพสื่อมวลชน และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำอาชีพนี้ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของงานและความผูกพันต่อการสื่อสารที่ตนเองสังกัดอยู่นั่นเอง การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาถึงควมมีอิสระในงานการรับรู้ความสามารถในตนเองว่าส่งผลต่อการเพิ่มความผูกพันต่องาน

2. ความผูกพันต่องาน

2.1 ความหมายของความผูกพันต่องาน

Kahn (1992 cited in Rich, Lepine and Crawford (2010) กล่าวว่า การที่บุคคลอยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะมีพลังในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ กล่าวคือ บุคคลชอบที่จะทำงานไม่ว่างานนั้นจะต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม ชอบที่จะใช้ความคิดโดยมีการเตรียมพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอ ตระหนักและพยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่ตนเองต้องติดต่อสัมพันธ์ในการทำงานด้วย โดยให้โอกาสผู้อื่นได้แสดงออกถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึก

Schaufeli and others. (2002) ความผูกพันต่องานสามารถให้คำจำกัดความว่าเป็นสภาวะในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน นั่นคือ ผู้ที่มีคุณลักษณะความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

Robinson, Perryman and Hayday (2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่องานคือ ศักยภาพที่พนักงานมีต่อองค์กรและมีคุณค่าต่อองค์กร

Park and Gursoy (2012) ให้ความหมายของความผูกพันต่องานว่าเป็นตัวแทนของประสบการณ์ทางงานด้านบวก และส่งผลกระทบต่อชีวิตในองค์กรที่ซึ่งก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ที่หลากหลายแก่องค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่องาน หมายถึง การทำงานโดยมีพลังในการทำงาน มีความอยากที่จะทำงาน และพยายามพัฒนางานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานได้ดีแม้ว่าจะทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม

2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่องาน

Schaufeli and Bakker (2004) ได้ให้แนวคิดเรื่องความผูกพันต่องาน คือ ความรู้สึกทางบวก การทำงานอย่างมุ่งมั่น ไม่ใช่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว แต่ความผูกพันต่องานเกิดขึ้นอย่างคงทน ทั้งนี้ องค์ประกอบของความผูกพันต่องานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูง และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจ และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิในการทำงานสูง ใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่าการงานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิตจนไม่สามารถที่จะแยกจากกันได้

3. ความมีอิสระในงาน (Work Autonomy)

3.1 ความหมายของความมีอิสระในงาน

Hackman and Oldham (1980) ให้ความหมายของความมีอิสระในงานว่า คือ การทำงานให้เสรีภาพ ความอิสระและดุลพินิจแต่ละบุคคลในการวางแผนงานและกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลักษณะความเป็นอิสระในงาน

Steer and Clark (1997) ให้ความหมายของความมีอิสระในงาน คือ ลักษณะงานที่ให้อิสระใน การทำงานแก่พนักงานในการวางแผนการทำงานและการปฏิบัติงาน และกำหนดการปฏิบัติงานโดยไม่มีการควบคุมจากหัวหน้างาน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

Leach, Wall and Jackson (2003) ให้ความหมายของความมีอิสระในงานว่าผู้ที่มีความมีอิสระในงานสามารถกำหนดการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมาย ความรับผิดชอบตามลำดับขั้นเพื่อเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหลักให้แกพนักงาน

สรุปความหมายของความมีอิสระในงาน คือ ลักษณะงานที่ให้อิสระในการทำงานในการวางแผนงาน และกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายความรับผิดชอบของพนักงาน โดยให้อิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน และการประเมินผลการทำงานได้อย่างอิสระ

3.2 องค์ประกอบของความมีอิสระในงาน

Breaugh (1985) ได้แบ่งองค์ประกอบของความมีอิสระในงานเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) ความมีอิสระในการควบคุมวิธีปฏิบัติงาน เช่น การให้พนักงานเลือกวิธีการทำงาน หรือวิธีการทำงานของเขาเอง
- 2) ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกที่สามารถควบคุมตารางการปฏิบัติงาน และลำดับขั้นตอนของตัวเองได้
- 3) ความมีอิสระในเกณฑ์การทำงาน พนักงานจะมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนหรือเลือกเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

CORTEZ and PASSOS (2010) ได้วิจัยเรื่อง ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่องานมีอิทธิพลต่อระหว่างความมีอิสระในงาน และความพึงพอใจในงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในสถาบันการเงินในประเทศโปรตุเกส และผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานในด้านการค้า

และการสนับสนุนธุรกิจ ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง การสนับสนุนความมีอิสระในงานต่อความผูกพันต่องานมีผลกระทบจากตัวแปร ปรับปรุงบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนความมีอิสระในงาน ต่อความพึงพอใจในงาน และผลกระทบจากตัวแปรปรับในความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุน ความมีอิสระในงานต่อความคิดริเริ่มส่วนบุคคล

Akram, Ali and Hassaan (2013) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผลของความมีอิสระ ในงานต่อความผูกพันต่องาน: บทบาทในฐานะตัวแปรปรับของพฤติกรรมเชิงรุกในงาน ในมหาวิทยาลัยในประเทศปากีสถาน งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาใน คณะอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐบาลและเอกชน (ในสาขาภาษามัยใหม่) จำนวน 250 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็น ว่าความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่องาน และยังเผยให้เห็นด้วยว่าพฤติกรรมเชิงรุกในงานมีบทบาทในฐานะ ตัวแปรปรับระหว่าง ความมีอิสระในงานและความผูกพันต่องาน การศึกษาครั้งนี้มีนัยยะทั้งในเชิงทฤษฎีและ ปฏิบัติ และเป็นการศึกษาผลกระทบในฐานะตัวแปรปรับของการปรับแต่งงานในประเทศ ปากีสถานเป็นครั้งแรก ถือเป็นการทดสอบเชิงประจักษ์

พิมพิภา แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันต่องานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดิน จังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน โดยศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัด ในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน จำนวน 222 คน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน และความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัด ในเขตชายฝั่งทะเลอันดามันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับสูง ส่วนความเป็นอิสระในงาน และความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สมมุติฐานที่ 1 ความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ในงาน

4. การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy)

4.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถในตนเอง

Bandura 1997; Gist and Mitchell (1992) การรับรู้ความสามารถตนเอง เป็นสัญญาณต่อความสำเร็จของผู้นำเพราะจะเป็นตัวกำหนดความพยายาม

และความเพียรของพนักงานในความสัมพันธ์กับงานที่เฉพาะเจาะจง เช่นเดียวกับแรงบันดาลใจและเป้าหมายที่พวกเขาตั้ง

Gordon (1996) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ความยากของเป้าหมาย ความผูกพันต่อเป้าหมาย และงานที่พนักงานเลือก

Greenberg (2002) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของตน ว่าสามารถปฏิบัติงานได้

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกรียงสุข เพื่องฟูพงศ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ความสามารถ ในตนเอง การมองโลกในแง่ดีและความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่าย เครื่องสำอาง และยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จากบุคลากรของบริษัทผลิตและจำหน่าย เครื่องสำอาง และยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จำนวน 123 คน จากการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า การรับรู้ความสามารถ ในตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของความผูกพันต่องานด้วยตัวแปร การรับรู้ความสามารถในตนเองและการมองโลกในแง่ดี พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพ ในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานมีเพียงตัวแปรเดียว คือ การรับรู้ความสามารถ ในตนเอง ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้ร้อยละ 5.9 นั่นคือ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับสูงจะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของตนเอง ไม่กลัวงานที่ยาก ขอบงานที่ทำหยาบความสามารถ มีความบากบั่นอดทน และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะหาทางแก้ไขไม่หลบหนีปัญหา ยิ่งพนักงานมีระดับของ การรับรู้ความสามารถในตนเองในระดับสูงเท่าไรก็จะส่งผลถึงความผูกพันต่องาน และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Yakin and Erdil (2012) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความสามารถในตนเองและความผูกพันต่องาน และผลที่มีต่อความพึงพอใจในงาน:

ผลการสำรวจความคิดเห็นในกลุ่มผู้ตรวจสอบบัญชี พบว่า ทั้งการรับรู้ความสามารถในตนเองและความผูกพันต่องาน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานของผู้ตรวจสอบบัญชีนั้น สามารถพยากรณ์ได้โดยตรงจากการรับรู้ความสามารถในตนเองและความผูกพันต่องาน

Chan Kalliath Brough O'Driscoll Siu and Timms (2017) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ความสามารถในตนเองและความผูกพันต่องาน: การทดสอบแบบจำลองห่วงโซ่คุณค่าโดยวัดอุปสรรคของงานวิจัยชิ้นนี้ คือ ศึกษาบทบาทในฐานะตัวแปรปรับของความคาดหวังจากงานและครอบครัว และสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work-life Balance) ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self Efficacy) เพื่อที่จะปรับสมดุลงานและชีวิตส่วนตัว และความผูกพันต่องาน (Work engagement) จากข้อมูลการสำรวจในกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวออสเตรเลียจำนวน 1,010 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองสามารถนำไปสู่สมดุลระหว่างงานกับชีวิต และความผูกพันต่องาน แม้ว่าจะมีความคาดหวังจากบทบาทต่างๆ ข้อจำกัดของงานวิจัย

Federici and Skaalvik (2011) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการรับรู้ความสามารถในตนเองและความผูกพันต่องานต่อระดับการประเมินการรับรู้ความสามารถในตนเองของอาจารย์ใหญ่ชาวนอร์เวย์ โดยทำการสุ่มอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนในประเทศนอร์เวย์จำนวน 300 คน ตอบแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในตนเอง (NPSES) จำนวน 22 ข้อและแบบสอบถามความผูกพันต่องาน (UWES) จำนวน 17 ข้อ พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองมีผลทางบวกกับความผูกพันต่องาน

สมมุติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

5. ความกดดันในงาน (Work pressures)

5.1 ความหมายของความกดดันในงาน

ดาร์ณี อุทัยรัตนกิจ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความกดดัน หมายถึง ภาวะที่พนักงานต้องเผชิญกับความท้าทาย และไม่มีความสามารถในการจัดการ และการสนองตอบความต้องการนั้น

บุญศิริ (2545) ให้นิยามความกดดันว่า หมายถึง สภาวะทางจิตที่ถูกบีบคั้นหรือกดดันโดยมีสิ่งเร้าให้เกิดปฏิกิริยาเหล่านี้ โดยเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงปัญหาจากการทำงานก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความกดดันได้

Carayon and Zijlstra (1999); Weiss (1983) ความกดดันในงาน สร้างพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในที่ทำงาน รวมถึงความไม่พึงพอใจของคนทำงาน จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความกดดันในงาน คือ สภาวะ ที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ และอาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

5.2 ประเภทของความกดดัน

1. ความกดดันจากภายนอก ได้แก่ ความกดดันทางกายภาพ ความกดดันทางสังคม

2. ความกดดันจากภายใน ได้แก่ ความกดดันทางร่างกาย ความกดดันทางจิตวิทยา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Schmitt et al. (2015) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความกดดันทางเวลาช่วยสร้างความผูกพันต่องาน ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 191 คน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบเชิงชั้นของตัวแปรปรับ (Moderated Hierarchical Multiple Regression) พิสูจน์ได้ว่ามีความสัมพันธ์แบบทรงระฆังคว่ำ (Inverted U-shape relation) ระหว่างความกดดันทางเวลาและความผูกพันต่องาน ผลการค้นพบแสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจจากความกดดันทางเวลาในระดับกลางนั้น จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความไม่สมเหตุสมผลในระดับ และผลการค้นพบนี้มีนัยสำคัญสำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่องานและแบบจำลองความคาดหวังจากงานทรัพยากรในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นสมมุติฐานได้ว่า

สมมุติฐานที่ 3 ความกดดันในงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่องาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องบทบาทในการปรับความสัมพันธ์ของความกดดันในงานระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องาน

Moura, Orgambidez-Ramos and Gonçalves (2014) ศึกษาเรื่องความกดดันในงานจากบทบาทหน้าที่และความผูกพันต่องานในฐานะตัวแปรที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงาน: ผลการศึกษาในประเทศโปรตุเกส กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยแรงงานชาวโปรตุเกสจำนวน 312 คน ผลการศึกษพบว่า บทบาทของความกดดัน

ในงานและความผูกพันต่องานมีบทบาทในฐานะเป็นตัวแปรปรับเพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่องานอาจสร้างขึ้นจากเงื่อนไขในการทำงาน 2 ประการ ได้แก่ ความคาดหวังในงาน (เช่น ความกดดันในงานจากบทบาทหน้าที่ และทรัพยากรในการทำงาน เช่น การรับรู้ความสามารถ ในตนเอง) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

จิราณู ขวางทอง กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม และจิราพรณ ข่อรักษ์ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 705 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 220 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความกดดันในวิชาชีพ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเน้นการสร้างการบริหารงานเพื่อลดความกดดันในวิชาชีพ โดยส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน ทั้งนี้ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานสูงนำมาซึ่งความรู้สึทางบวกในการทำงาน พนักงานที่เกิดความรู้สึกทางบวกในการทำงานจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความรู้สึกรักในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของความผูกพันต่องานนั่นเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นสมมุติฐานได้ว่า

สมมุติฐานที่ 4 ความกดดันในงานมีบทบาทในการปรับความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องบทบาทในการปรับความสัมพันธ์ของความกดดันในงานระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องาน

Ko and Lin (2015) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่องาน ความกดดันในงาน และความพึงพอใจในงานของผู้ดูแลคนป่วยในประเทศไต้หวัน กลุ่มผู้ดูแลคนป่วยในภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ของประเทศไต้หวัน จำนวน 260 คน ผลจากการสำรวจจะพบว่าความผูกพันต่องานของผู้ดูแลนั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความกดดันในงาน ความกดดันในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

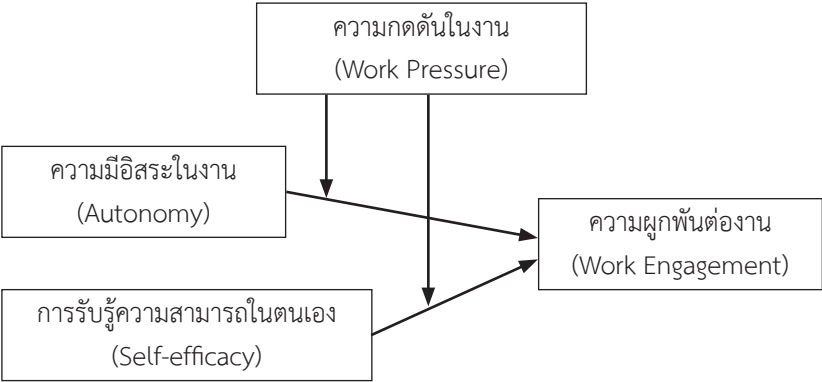
ระดับความผูกพันต่องานของผู้ดูแลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความกดดันในงาน เมื่อมีความผูกพันในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ก็จะแสดงออกถึงพฤติกรรมความผูกพันต่องาน ที่มากขึ้น โดยรวมแล้ว ความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความกดดันในงาน

Xanthopoulou and others (2009) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ อิทธิพลร่วม หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกดดันในงานและทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน ต่องาน ในกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ให้บริการลูกค้า ผลการวิจัย พบว่า ความกดดัน ในงานจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่องาน เมื่อพนักงานมีการรับรู้ ความสามารถในการตนเองต่ำ และอิทธิพลความกดดันในงานส่งเสริมอิทธิพลของทรัพยากร ส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่องานได้โดยเมื่อพนักงานมีความกดดันในงานเพิ่มขึ้น จึงส่งผลต่อความสัมพันธ์ทางบวกของการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีต่อความผูกพัน ต่องาน กล่าวคือ พนักงานที่สามารถทำงานให้ลุล่วงภายใต้ความกดดันในงานได้ จะเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นสมมุติฐาน ได้ว่า

สมมุติฐานที่ 5 ความกดดันในงานมีบทบาทในการปรับความสัมพันธ์ ความมีอิสระในงานต่อความผูกพันต่องาน

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชนโดยมีความกดดันในงานเป็นตัวแปรสื่อ

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ นักสื่อสารมวลชนในเขตจังหวัดภาคเหนือ (ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารให้แก่ผู้รับสารผ่านช่องทางของการสื่อสาร ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ทั้งนี้ หมายรวมถึงนักจัดรายการวิทยุ ผู้ประกาศข่าว ผู้สื่อข่าว นักหนังสือพิมพ์ และผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในการผลิตสื่อที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตสื่อ) จำนวน 489 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักสื่อสารมวลชนในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบนที่ได้คัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน อีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ซึ่งเสนอว่า ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามมีส่วนประกอบ 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบวัดความมีอิสระในงาน (Work Autonomy) พัฒนาจากแบบวัด The Maastricht Autonomy Questionnaire (MAQ) โดย De Jonge (1995) แบบวัดดังกล่าวถูกแปลเป็นภาษาไทย และแปลย้อนกลับ (Translate/Back Translation) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับต้นฉบับ โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา เป็นแบบวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ตัวเลือก

- ตั้งแต่ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไปจนถึง 5 (มากที่สุด) จำนวน 10 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Perceived Self – Efficacy) พัฒนาจากแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนเอง (General Self-Efficacy Scale: GSE) โดย Schwarzer and Jerusalem (1995) ซึ่งมุ่งเน้นการวัดระดับความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคคล (Strength of Confidence) แบบวัดดังกล่าวถูกแปลเป็นภาษาไทยและแปลย้อนกลับ (Translate/Back Translation) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับต้นฉบับโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาเป็นแบบวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่าความถี่ของการเกิดพฤติกรรม 4 ระดับ คือ ระดับที่ 4 เป็นจริงเสมอไป จนถึงระดับที่ 1 (ไม่จริงเลย) เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความกดดันในงาน (Work Pressure) พัฒนาจากแบบสอบถาม The Workplace Stress Scale โดยดัดแปลงให้เข้ากับบริบทของนักสื่อสารมวลชน แบบวัดดังกล่าวถูกแปลเป็นภาษาไทยและแปลย้อนกลับ (Translate/Back Translation) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับต้นฉบับโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา เป็นแบบวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ตัวเลือก ตั้งแต่ระดับ 1 (ไม่เคยเลย) ไปจนถึง 5 (บ่อยมาก) จำนวน 8 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด 2 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 6 ข้อ
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่องาน (Work Engagement) พัฒนาจาก UWES Manual แบบวัดดังกล่าว ถูกแปลเป็นภาษาไทยและแปลย้อนกลับ (Translate/Back Translation) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่างข้อคำถามกับต้นฉบับโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา เป็นแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่าความถี่ของการเกิดพฤติกรรม 6 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1

(ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ไปจนถึง 6 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จำนวน 17 ข้อ โดยครอบคลุมองค์ประกอบความผูกพันต่องาน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความขยันขันแข็ง มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ
2. ความทุ่มเทในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากนักสื่อสารมวลชน ที่มีความคล้อยคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 25 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัด การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อขอความช่วยเหลือและความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรสื่อในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน ที่เลือกใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. เตรียมแบบสอบถาม และกำหนดรหัสของแบบสอบถาม
3. การส่งแบบสอบถามและการรับกลับคืน ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามถึงหน่วยงานต่างๆ และรับคืนด้วยตนเอง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนภูมิภาคส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณ โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้บรรยายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)
3. ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และการถดถอยระหว่างตัวแปร โดยใช้ความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรตาม และใช้ความมีอิสระในงานและการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีความกดดันในงานเป็นตัวแปรปรับ

การทดสอบการเป็นตัวแปรปรับโดยการถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ทำการทดสอบโดยวิธีของ Frazier, Tix and Barron (2004) ดังนี้

1. แปลงคะแนนของตัวแปรอิสระและตัวแปรกำกับที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variables) ให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (z-score)

2. สร้างตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรปรับ โดยการนำคะแนนของตัวแปรอิสระของแต่ละคนคูณด้วยคะแนนของตัวแปรปรับของแต่ละตัวแปร

3. สร้างสมการความสัมพันธ์โดยการถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) โดยให้ตัวแปรมีลำดับชั้น ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรปรับ

ขั้นตอนที่ 2 เพิ่มตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรปรับ

1. ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) ของตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรปรับด้วยการทดสอบค่า t หากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรปรับมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรปรับส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

2. เขียนกราฟแสดงผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรปรับ ที่มีต่อตัวแปรตาม

3. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของกราฟแต่ละเส้นว่าความชัน (simple slope) ของกราฟแต่ละเส้นแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ซึ่งจะสามารถบอกได้ว่าเมื่อตัวแปรปรับมีค่าต่ำ (-1) และเมื่อตัวแปรปรับมีค่าสูง (+1) ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ (Dawson, 2016)

ผลการวิจัย/สรุปผลการวิจัยเป็นกรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์ (Conceptual Framework)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 217 คน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ช่วงอายุ 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.1 ปฏิบัติงานที่จังหวัดเชียงราย คิดเป็นร้อยละ 13.4 มีประสบการณ์ทำงานช่วงระหว่าง 5-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.9 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.5

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่องาน มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.94 ความมีอิสระในงาน มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.68 การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.41 ความกดดันในงาน มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.58

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3

ผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน

สมมติฐานที่ 3 ความกดดันในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่องาน

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรความมีอิสระในงานและความผูกพันต่องาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

(N = 217)

ตัวแปร	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) ความผูกพันต่องาน	(.960)			
(2) ความมีอิสระในงาน	.490**	(.855)		
(3) การรับรู้ความสามารถในตนเอง	.657**	.443**	(.864)	
(4) ความกดดันในงาน	-.002	-0.013	0.077	(.572)

** $p < .01$

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บในแนวทแยง คือ ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละแบบวัด

สมมติฐานที่ 1 จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความมีอิสระในงานกับความผูกพันต่องาน พบว่า ความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ 0.490 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถในตนเอง กับความผูกพันต่องาน พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ 0.657 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความกดดันในงาน กับความผูกพันต่องาน พบว่า ความกดดันในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ -0.002 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงชั้น Hierarchical Multiple Regression Analysis เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ในบทบาทของตัวแปรปรับ ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองและความมีอิสระในงานต่อความผูกพันต่องาน ในการทดสอบสมมติฐานที่ 4 และสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 4 ความกดดันในงานมีบทบาทในการปรับความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับความผูกพันต่องาน

ตารางที่ 2 ตารางวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นของความกดดันในงานมีบทบาทเป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับความผูกพันต่องาน

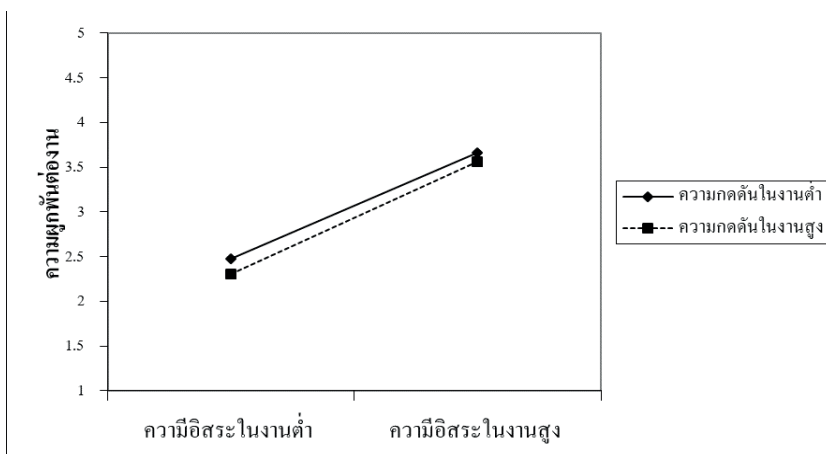
ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	Beta	t
ขั้นที่ 1				
ความมีอิสระในงาน	.666	.083	.481	8.034**
ความกดดันในงาน	-.005	.098	-.003	-.052
R = .481	R ² _{adj} = .225	Overall F = 32.269**		
R2 = .232				
ขั้นที่ 2				
ความมีอิสระในงาน	.612	.445	.442	1.375**
ความกดดันในงาน	-.068	.513	-.041	-.132
ปฏิสัมพันธ์ความมีอิสระในงาน x ความกดดันในงาน	.017	.138	.055	.125
R = .481	R ² _{adj} = .221	Overall F = 0.016		
R2 = .232				

p*<.05, *p*<.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น ในขั้นตอนที่ 1 พบว่า ความมีอิสระในงาน และความกดดันในงาน ไม่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่องาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความมีอิสระในงานสามารถทำนายความผูกพันต่องาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 23.20 (*R*² = 0.232, *p* < 0.05) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความมีอิสระในงาน (*β* = 0.481, *p* < 0.05) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความกดดันในงาน (*β* = -.003, *p* > 0.05) ดังนั้น ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ นักสื่อสารมวลชนที่มีความมีอิสระในงานสูงจะส่งผลให้มีความผูกพันต่องานสูงขึ้น การวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2 โดยเพิ่มปฏิสัมพันธ์

ระหว่างความมีอิสระในงาน และความกดดันในงานเข้าไปในสมการแรก ปรากฏว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของความมีอิสระในงาน และความกดดันในงาน ไม่สามารถอธิบาย การผันแปรของความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ตัวแปรความมีอิสระในงาน สามารถทำนายความผูกพันต่องานได้ร้อยละ 23.20 ($R^2 = 0.232$, $p < 0.05$) หมายความว่า ความมีอิสระในงานสามารถอธิบายความ แปรปรวนของความผูกพันต่องานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 23.20

การทำความเข้าใจรูปแบบของปฏิสัมพันธ์เมื่อตัวแปรความผูกพันต่องาน โดยการเขียนกราฟความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ความมีอิสระในงาน) และตัวแปรตาม (ความผูกพันต่องาน) เมื่อตัวแปรปรับมีค่าต่ำ (-1 SD) และเมื่อตัวแปร ปรับมีค่าสูง (+1 SD) จากนั้นการทดสอบนัยสำคัญของกราฟแต่ละเส้นว่าความชัน ของกราฟแต่ละเส้นมาแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ซึ่งสามารถบอกได้ว่าเมื่อตัวแปรปรับ มีค่าต่ำ (-1 SD) และเมื่อตัวแปรปรับมีค่าสูง (+1 SD) ตัวแปรอิสระและตัวแปร ตามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน และความผูกพันต่องานเมื่อความกดดันในงานมีค่าต่ำ และความกดดันในงานมีค่าสูง ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและความผูกพันต่องานเมื่อมีความ กดดันในงานต่ำและเมื่อมีความกดดันในงานสูง

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความกดดันในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและความผูกพันต่องานสูงกว่าผู้ที่มีความกดดันในงานต่ำ เนื่องจากเส้นกราฟแสดงความชันสูงกว่า

สมมติฐานที่ 5 ความกดดันในงานมีบทบาทในการปรับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องาน

ซึ่งทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น ได้ผลดังนี้

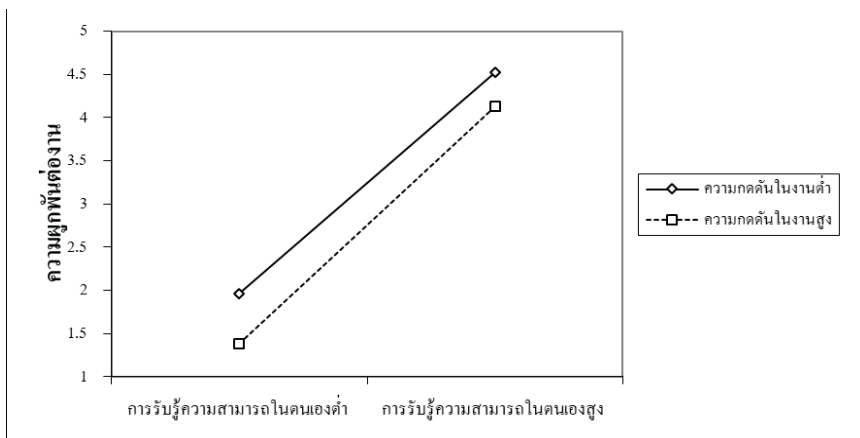
ตารางที่ 3 ตารางวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นของความกดดันในงานมีบทบาทเป็นตัวแปรปรับในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองกับความผูกพันต่องาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	Beta	t
ขั้นที่ 1				
การรับรู้ความสามารถในตนเอง	1.485	.116	.661	12.817**
ความกดดันในงาน	-.085	.085	-.053	-.1.025
R = .659	R ² _{adj} = .438		Overall F = 82.133**	
R2 = .434				
ขั้นที่ 2				
การรับรู้ความสามารถในตนเอง	1.327	.737	.590	1.800
ความกดดันในงาน	-.240	.741	-.147	-.0337
ปฏิสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถในตนเอง x ความกดดันในงาน	.048	.219	.122	.217
R = .659	R ² _{adj} = .426		Overall F = 0.047	
R2 = .434				

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

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น ในขั้นตอนที่ 1 พบว่า การรับรู้ความสามารถในตน และความกดดันในงาน ไม่สามารถร่วมกันทำนาย ความผูกพันต่องาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การรับรู้ความสามารถในตนสามารถ ทำนายความผูกพันต่องานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 43.4 ($R^2 = 0.434$, $p < 0.05$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความมีอิสระในงาน ($\beta = 0.661$, $p < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความกดดันในงาน ($\beta = -0.053$, $p > 0.05$) ดังนั้น การรับรู้ความสามารถในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกให้กับความผูกพัน ต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือนักสื่อสารมวลชนที่มีการรับรู้ความสามารถ ในตนเองสูง จะส่งผลให้มีความผูกพันต่องานสูงขึ้น การวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2 โดยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง และความกดดันในงานเข้าไป ในสมการแรก ปรากฏว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถในตน และความกดดัน ในงาน ไม่สามารถอธิบายการผันแปรของความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในตน สามารถทำนายความผูกพันต่องานได้ ร้อยละ 43.4 ($R^2 = 0.434$, $p < 0.05$) หมายความว่า การรับรู้ความสามารถ ในตนสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่องานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 43.4

การทำความเข้าใจรูปแบบของปฏิสัมพันธ์เมื่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่องาน โดยการเขียนกราฟความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (การรับรู้ความสามารถในตนเอง) และตัวแปรตาม (ความผูกพันต่องาน) เมื่อตัวแปรปรับมีค่าต่ำ (-1 SD) และเมื่อตัวแปร ปรับมีค่าสูง ($+1$ SD) จากนั้นการทดสอบนัยสำคัญของกราฟแต่ละเส้นว่าความชันของ กราฟแต่ละเส้นแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ซึ่งสามารถบอกได้ว่าเมื่อตัวแปรปรับมีค่าต่ำ (-1 SD) และเมื่อตัวแปรปรับมีค่าสูง ($+1$ SD) ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถ ในตนเองและความผูกพันต่องานเมื่อความกดดันในงานมีค่าต่ำ และความกดดันในงาน มีค่าสูง ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองและความผูกพันต่องานเมื่อมีความกดดันในงานต่ำและเมื่อมีความกดดันในงานสูง

จากภาพที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความกดดันในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในงานและความผูกพันต่องานสูงกว่าผู้ที่มีความกดดันในงานต่ำ เนื่องจากเส้นกราฟแสดงความชันสูงกว่า

อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน

จากผลการวิจัยได้ยอมรับ สมมุติฐานที่ 1 พบว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน โดยความมีอิสระในงาน หมายถึง การให้อิสระอย่างเป็นรูปธรรมในแต่ละบุคคลในการวางแผนงาน และการกำหนดขั้นตอนที่จะใช้ในการดำเนินงาน โดยแต่ละบุคคลจะมีความมีอิสระในการทำงานและดุลพินิจในการวางแผนงานและกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการควบคุมวิธีการทำงานจากหัวหน้างาน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งความมีอิสระในงานเป็นหนึ่งในเงื่อนไขที่สำคัญของนักสื่อสารมวลชน เพราะงานของพวกเขาเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับความเป็นอิสระในการนำเสนอข่าวผ่านช่องทางต่างๆ นักสื่อสารมวลชนควรเป็นอิสระในการเลือกข้อมูลข่าวสาร

ในขณะเดียวกันองค์การสื่อควรเป็นอิสระจากอิทธิพลภายนอก เช่น การพาณิชย์ หรือ ข้อจำกัดทางการเมือง สถาบันต่างๆ ในสังคม เพื่อที่การนำเสนอสารนั้นเป็นไปอย่างเที่ยงตรงต่อข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น โดยไม่มีอิทธิพลจากภายนอกมาแทรกแซงให้ขำนั้นบิดเบือนจากความเป็นจริง ซึ่งหากการทำงานของนักสื่อสารมวลชนเป็นไปอย่างอิสระปราศจากการควบคุมใดๆ แล้ว ก็จะทำให้การทำงานของนักสื่อสารมวลชนเกิดความสุขและนำไปสู่ความผูกพันต่องานในที่สุด ซึ่งตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (1968) กล่าวว่า ความมีอิสระในงาน คือ ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกล่าวถึงในแบบจำลองคุณลักษณะของงาน ว่าความมีอิสระในงานเป็นหนึ่งในคุณลักษณะหลักของงาน จึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมและรู้สึกพึงพอใจกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ผลของความผูกพันต่องานที่เป็นประโยชน์กับองค์กร มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีอัตราการลาออกต่ำ (May et al. 2004; Schaufeli and Bakker 2004, อ้างใน อรพินทร์ ชูชม, 2557) จากผลการวิจัย พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ CORTEZ and PASSOS (2010) ที่เสนอว่าความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่องานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้นในอาชีพนักสื่อสารมวลชน ความมีอิสระในงานถือเป็นหนึ่งในคุณลักษณะหลักของงาน เพราะการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระย่อมส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้ Westerståhl (1983) เห็นด้วยว่า อาชีพนักสื่อสารมวลชนมีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคมมากขึ้น โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่บทบาทหน้าที่ของนักสื่อสารมวลชน คือ ผู้เลือกข้อมูลข่าวสารที่ครอบคลุมถึงเรื่องราวต่างๆ เพื่อรายงานหรือนำเสนอเหตุการณ์ต่างๆ ที่สามารถตรวจสอบได้จากแหล่งข่าว และเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้น การทำงานที่ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมโดยอำนาจทั้งภายในและภายนอกในการนำเสนอข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ สู่ประชาชน ย่อมส่งผลให้นักสื่อสารมวลชนทำงานโดยมีพลัง มีความต้องการที่จะทำงาน และพยายามพัฒนางานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานได้ดีแม้ว่าจะทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม ดังที่ Akram et al. (2013) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลของความมีอิสระในงานต่อความผูกพันต่องาน: บทบาทในฐานะตัวแปรปรับของการปรับแต่งงานในมหาวิทยาลัยในประเทศปากีสถาน งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาในอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน พบว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก

อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่องาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิมพิภา แซ่ฉั่ว (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันต่องาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัด ในเขตชายฝั่งทะเล อันดามัน เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัด ในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน และความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัด ในเขตชายฝั่งทะเลอันดามันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความเป็นอิสระในงานและความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สมมุติฐานข้อที่ 2 การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน

จากผลการวิจัยได้ยอมรับ สมมุติฐานที่ 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถตนเองเป็นสัญญาณต่อความสำเร็จของผู้นำเพราะว่ามันจะเป็นตัวกำหนดความพยายามและความเพียรของพวกเขา ในความสัมพันธ์กับงานที่เฉพาะเจาะจงเช่นเดียวกับแรงบันดาลใจและเป้าหมายที่พวกเขาตั้งใจซึ่งงานวิจัยของ Xanthopoulou, Bakker, Demerouti and Schaufeli (2009) จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาของอาซิพีที่หลากหลายแสดงว่าการรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน และแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่องาน คือการมีส่วนร่วมทางบวกกับรูปแบบปัจจัยเอื้อต่องาน (การสนับสนุน ผลการปฏิบัติงาน ความมีอิสระ) ทรัพยากรในงาน (การรับรู้ความสามารถตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ การมองโลกในแง่ดี การเห็นคุณค่าในตัวเอง) ซึ่งการรับรู้ความสามารถในงาน จะมีส่วนในการสนับสนุนให้การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องของการตัดสินใจ แก้ปัญหา รวมทั้งในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ พนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์ (2554) ที่ศึกษาวิจัย เรื่องการรับรู้ความสามารถในตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันต่องานของ พนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางค์ และยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จากบุคลากรของบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางค์ และยารักษาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้

ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันต่องานมีเพียงตัวแปรเดียว คือ การรับรู้ความสามารถในตนเอง ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้ ร้อยละ 5.9 นั่นคือ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับสูงจะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ไม่กลัวงานที่ยาก ขอบงานที่ทำหยาบความสามารถ มีความบากบั่นอดทน และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะหาทางแก้ไขไม่หลบหนีปัญหา ยิ่งพนักงานมีระดับของการรับรู้ความสามารถในตนเองในระดับสูงเท่าไร ก็จะส่งผลถึงความผูกพันต่องานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากเท่านั้น นอกจากนี้ งานวิจัยของ Yakin and Erdil (2012) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองและความผูกพันต่องาน และผลที่มีต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ทั้งการรับรู้ความสามารถในตนเองและความผูกพันต่องานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถในตนเองยังทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นจากพฤติกรรมในเชิงบวก ดังผลการวิจัยของ Chan et al. (2017) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ความสามารถในตนเองและความผูกพันต่องาน: การทดสอบห่วงโซ่คุณค่า พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองสามารถนำไปสู่สมดุระหว่างงานกับชีวิต ก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน และทิศทางการวิจัยต่อในอนาคตได้มีการอภิปรายไว้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมสามารถพัฒนาสมดุระหว่างงานกับชีวิต รวมถึงความผูกพันต่องานด้วยการรับรู้ความสามารถในตนเอง ผ่านทางวงจรการย้ำความเชื่อของตนเอง (Self-fulfilling cycle) ซึ่งพนักงานสามารถทำได้ทุกสิ่งทุกอย่างที่เชื่อว่าตนทำได้ และสร้างทักษะอื่นๆ และทรัพยากรส่วนบุคคลสำหรับรับมือกับความท้าทายในงานและชีวิตครอบครัว ความกดดันในงาน และความผูกพันต่องานผ่านกระบวนการเดียวกันนี้

สมมุติฐานที่ 3 ความกดดันในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน

จากผลการวิจัยได้ปฏิเสธ สมมุติฐานที่ 3 คือ ความกดดันในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ -0.002 ซึ่งเป็นไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 3 ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า ความกดดันในงานนั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dar, Bukhari and Hamid (2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความผูกพันต่องานและความกดดันในงาน ในกลุ่มพนักงานองค์กรโทรคมนาคม กลุ่มตัวอย่าง

ประกอบด้วยพนักงานจากองค์การโทรคมนาคมต่างๆ ในภูมิภาค Rawalpindi และ Islamabad จำนวน 200 คน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันในงานและความผูกพันต่องาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ไม่พบความสัมพันธ์ ในบทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงานต่อความผูกพันต่องาน ในการวิจัยในครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาในกลุ่มนักสื่อสารมวลชนในเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งลักษณะการทำงานของนักสื่อสารมวลชนในส่วนกลางมีความแตกต่างจากการทำงานของส่วนภูมิภาค โดยลักษณะองค์การสื่อในส่วนกลางนั้นมีภาวะกดดันในการทำงาน (Work Pressure) ซึ่งหมายถึง เงื่อนไขต่างๆ ในการทำงานของคน (conditions in one's work) ซึ่งเป็นสาเหตุของความกังวลเป็นทุกข์ร้อนใจและความยุ่งยาก (that cause anxiety and difficulty) อาทิ ปริมาณข่าว หรือข้อมูล ความกดดันในเรื่องเวลารวมไปถึงสิ่งที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการทำงานภายใต้ภาวะกดดัน อาทิ มีบรรยากาศของความเคร่งเครียด มีความระมัดระวังตัวสูง เป็นไปอย่างไม่สบายใจ เป็นต้น ดังนั้น ผลการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างนี้จึงพบว่า ความกดดันในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน กล่าวคือ หากนักสื่อสารมวลชนเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเองและรับรู้ความมีอิสระในงานแล้ว จะก่อให้เกิดความผูกพันในงานถึงแม้ว่าจะเกิดความกดดันในงานในด้านต่างๆ ก็ตาม นักสื่อสารมวลชนในเขตภาคเหนือตอนบนจะยังคงเกิดความผูกพันต่องานไม่เกิดความท้อถอย เหนื่อยหน่ายในการทำงาน แต่ยังคงความมุ่งมั่น ความจริงจัง และความเพียรพยายามทำงานด้านสื่อสารมวลชนนั่นเอง

สมมุติฐานที่ 4 ความกดดันในงานมีบทบาทเป็นตัวแปรปรับในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับความผูกพันต่องาน

จากผลการวิจัยได้ปฏิเสธสมมุติฐานที่ 4 คือ ความมีอิสระในงานและความกดดันในงานไม่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่องานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลปฏิสัมพันธ์ของความมีอิสระในงานและความกดดันในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความกดดันในงานไม่สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรปรับในการช่วยลดหรือเพิ่มความผูกพันต่องาน ถึงแม้ว่าจากผลการศึกษาจะพบว่า ความกดดันในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่องาน ตามผลการวิจัยของ Hakanen, Bakker and Schaufeli (2006) ที่ได้ศึกษาวิจัยความกดดันจากงาน ทรัพยากรงาน ผลการวิจัยอิทธิพลของความกดดันจากงานสูงที่มีผลต่อทรัพยากรงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานที่น้อยลง ดังนั้น จึงทำให้

ความกดดันในงานไม่สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรปรับในการร่วมทำนายความผูกพันต่องานในการทำงานได้ ซึ่ง Witschge and Nygren (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สื่อมวลชน: วิชาชีพนี้อยู่ภายใต้ความกดดันหรือไม่ได้ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะการทำงานและการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไปจะมีผลต่อวิธีการรับรู้ของพนักงานและอิสระในการทำงานของนักสื่อสารมวลชน ถึงแม้ว่าความกดดันในการทำงานจะไม่สามารถปรับความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับความผูกพันต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Tang Phaik Lin and Chen Lee Ping (2016) พบว่า ความมีอิสระในงานและปฏิสัมพันธ์ของความมีอิสระในงานและความผูกพันต่องานไม่สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญ แต่ความมีอิสระในงานยังสามารถทำนายความผูกพันต่องานได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Schultz and Schultz (Schultz and Schultz, 1998) ที่เสนอว่าความผูกพันต่องานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ รวมถึงคุณลักษณะของงาน คือ ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย เอกลักษณ์เฉพาะของงาน การทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานจะมีผลต่อความผูกพันต่องานมากกว่าพนักงานที่ทำงานเองคนเดียว พบว่าปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Resources) ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ ความมีอิสระในงาน (Autonomy) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่องาน ในแบบจำลองปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและทรัพยากรส่วนบุคคล (JD-R Model) ความมีอิสระในงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน องค์ประกอบที่ส่งผลทางบวกต่อสภาวะทางจิตวิทยาของพนักงาน และนำไปสู่ผลการทำงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ CORTEZ and PASSOS (2010) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการสนับสนุนความมีอิสระในงานต่อความผูกพันต่องาน สำหรับความกดดันในงานไม่สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรปรับในการช่วยลดหรือเพิ่มความผูกพันต่องานได้ เนื่องจากพนักงานจะต้องการมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และกำหนดวิธีการทำงาน อันจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่องาน ซึ่งอาชีพของนักสื่อสารมวลชนมีความต้องการความเป็นอิสระในงานอย่างยิ่งในการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทำให้ความกดดันในงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน Christians (2009) ได้เขียนบทบาทของนักสื่อสารมวลชนไว้ในวารสารศาสตร์ในสังคมประชาธิปไตย ในหนังสือ Normative Theories of the Media: Journalism in Democratic Societies ว่าเป็นผู้สังเกตและรายงานเรื่องราวต่างๆ ต่อสาธารณะในการดำเนินการ

ให้สำเร็จลุล่วงนั้น นักสื่อสารมวลชนจะต้องมีความเป็นอิสระและมีความสามารถ จึงจะได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจ และเชื่อถือจากประชาชน

อนึ่ง ไม่ว่าจะมียุทธวิธีจากความกดดันในงานหรือไม่ก็ตาม ความมีอิสระในงานก็ยังคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ซึ่งสามารถอธิบายโดยการพิจารณาจากการที่ความมีอิสระในการทำงานทำให้นักสื่อสารมวลชนมีอำนาจในการออกแบบวิธีการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้พนักงานสามารถทำงานด้วยความขยันขันแข็ง และมีความสุข รู้สึกเป็นเจ้าของงานและนำไปสู่ความผูกพันต่องาน

สมมติฐานที่ 5 ความกดดันในงานมีบทบาทเป็นตัวแปรปรับในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองกับความผูกพันต่องาน

จากผลการวิจัยได้ปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 คือ การรับรู้ความสามารถในตนเองและความกดดันในงานไม่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่องาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลปฏิสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถในตนเองและความกดดันในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความกดดันในงานไม่สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรปรับในการช่วยลดหรือเพิ่มความผูกพันต่องาน ถึงแม้ว่าจากผลการศึกษาของ Ko and Lin (2015) จะพบว่า ความกดดันในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Xanthopoulou et al. (2013) ที่พบว่า ความกดดันในงานจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่องาน ก็ต่อเมื่อพนักงานมีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ แต่ถ้าพนักงานมีความกดดันในงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ทางบวกของการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีต่อความผูกพันต่องาน กล่าวคือ พนักงานที่สามารถทำงานให้ลุล่วงภายใต้ความกดดันในงานได้ จะเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเองส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องาน

ทั้งนี้ในงานวิจัยชิ้นนี้ ปรากฏว่า ความกดดันในงานไม่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่องาน ซึ่งสามารถอธิบายได้จากสภาพการทำงานด้านการสื่อสารในปัจจุบัน อาทิ ข่าว เหตุการณ์ปัจจุบัน หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ต้องเป็นไปอย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม อาจารย์ ประทุมมา (2554) สำรวจพบว่า ประชาชนมีความต้องการในด้านเนื้อหาข่าวที่มีความรวดเร็วในข้อมูลทันกับสถานการณ์

ข่าวที่สดใหม่มักจะได้รับความสนใจจากประชาชน เพราะความรวดเร็วในการนำเสนอข่าวนั้น จะช่วยเพิ่มมูลค่าของข่าวสารที่นำเสนอ ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าองค์กรสื่อสารต่างๆ มักจะติดตามข่าวในเวลาที่เกิดเหตุการณ์จริงและสถานที่จริง เพื่อให้ได้ภาพและเสียงที่สมจริง เป็นการยืนยันแหล่งที่มาของข่าวสารว่าเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในขณะนั้น สภาพการทำงานเช่นนี้ ทำให้นักสื่อสารมวลชนที่ทำงานในองค์กรสื่อสารต่างๆ ต้องเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลา และมีความรับผิดชอบในการรายงานสถานการณ์ต่างๆ ให้ทันทั่วถึง ทำให้นักสื่อสารมวลชน ตระหนักถึงข้อจำกัดในการทำงานในด้านนี้ และเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานที่ต้องยืดหยุ่นทั้งด้านเวลาในการปฏิบัติงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานที่ต้องพร้อมรับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การที่นักสื่อสารมวลชนสามารถทำงานภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วง จึงสามารถสร้างการรับรู้ความสามารถในตนเองให้เกิดขึ้นในหมู่นักสื่อสารมวลชน ทำในขณะปฏิบัติงานก็ไม่เกิดความกดดันในงาน เพราะรู้สึกว่าจะสามารถทำหน้าที่ของตนได้ดี สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างราบรื่น จึงก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานในครั้งต่อไป ซึ่งคุณลักษณะนี้เป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่สร้างความผูกพันต่องานให้เกิดแก่นักงานที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองได้ ตามผลการวิจัยของ เกรียงสุข เพื่องพุทธพงศ์ (2554) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องด้วยความผูกพันต่องานเป็นคุณสมบัติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่องานสูงจะมีผลในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า นักสื่อสารมวลชนที่เกิดการรับรู้ความสามารถในตนเองแล้ว จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความทุ่มเทในการนำเสนอข่าวสารให้แก่ประชาชน แม้จะเผชิญกับความยากลำบากในด้านข้อจำกัดด้านต่างๆ ก็ตาม นักสื่อสารมวลชนก็ยังคงรู้สึกมีพลังในการทำงาน และเกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน ลักษณะนี้อยู่แน่นอน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Schaufeli and Bakker (2004) ที่เสนอลักษณะของผู้ที่มีความผูกพันต่องานไว้ว่า 1) เป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็ง (Vigor) มีพลังงานสูง และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน 2) เป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) รู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) มีใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญของชีวิต จนไม่สามารถที่จะแยกจากกันได้ นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเองต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชนโดยมีความกดดันในงานเป็นตัวแปรปรับ” พบว่า ความมีอิสระในงาน และการรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสามารถนำไปใช้บริหารจัดการกับนักสื่อสารมวลชนในองค์กรสื่อต่างๆ และใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรอื่นๆ ดังนี้

1) ความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้ให้นักสื่อสารมวลชนเกิดความผูกพันต่องาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลที่สำคัญเพื่อถ่ายทอดให้แก่สาธารณะชนอย่างมีประสิทธิภาพโดยตรงต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ความมีอิสระในงานอาจจะกำหนดเป็นระดับที่แต่ละคนจะได้รับเสรีภาพและดุลยพินิจในการดำเนินงานของตนให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการทำงานให้ทันต่อการนำเสนอข่าวสารข้อมูลให้ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง อย่างไรก็ตามหากมีอิสระในการปกครองตนเองมากเกินไป การบริหารงานอาจมีปัญหาเนื่องจากขาดระบบการควบคุมตรวจสอบที่ดี ดังนั้น ในกระบวนการควรมีระบบการตรวจสอบกำกับดูแลที่ดีและไม่ทำให้ ขาดความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง มีข้อเสนอให้ สามารถตรวจสอบถ่วงดุลการบริหารงานบุคคลได้จริงในทางปฏิบัติ มีระเบียบ กรอบการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน ลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร โดยอาจจะต้องนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม สุจริต โปร่งใส ชัดเจน

2) การรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำให้ให้นักสื่อสารมวลชนเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานว่าสามารถทำให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้นักสื่อสารมวลชนเกิดความผูกพันต่องานและต่อองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น และควรที่จะทำให้รู้ว่าการที่นักสื่อสารมวลชนทำงานอย่างเชื่อมั่นในตัวเองทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานที่ทำ ดังนั้น เพื่อสร้างการรับรู้ความสามารถในตนเององค์กรสามารถส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองผ่านกระบวนการประมวลผลของแต่ละบุคคลก่อน โดยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเอง คือ

ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) ซึ่งองค์การสามารถฝึกให้พนักงานมีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อมๆ กับการทำให้เขารับรู้ว่าเขามีความสามารถจะกระทำเช่นนั้น เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเองแล้ว พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การและพัฒนาเป็นความผูกพันต่องานได้นั่นเอง

3) ความกดดันในงานไม่สามารถลดทอนความผูกพันต่องานของนักการสื่อสารมวลชนได้ แต่อาจจะมีผลในการปรับความสัมพันธ์ของความผูกพันต่องานในวิชาชีพอื่นๆ ได้ อาทิเช่น พนักงานบริษัท ข้าราชการ เป็นต้น ดังนั้น หากองค์การต้องการทราบว่าความกดดันในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์การหรือไม่ จึงควรมีการวัดระดับความกดดันในงานโดยใช้แบบวัดในการวัดระดับความกดดันในงานของพนักงานในองค์การของตน เพื่อให้ทราบถึงระดับความกดดันในงานที่พนักงานได้รับ เพื่อให้สามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตรงความต้องการของพนักงาน อาทิ รู้สึกไม่ปลอดภัยในที่ทำงาน ภาระงานที่มากเกินไป ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ เป็นต้น การที่องค์การทราบถึงปัญหาที่แท้จริงจะทำให้สามารถกำหนดแนวทางการแก้ไขที่เป็นรูปธรรมและตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นของพนักงานอย่างแท้จริง

4) จากแบบจำลองความต้องการในงาน และปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Demands Resources Model : JD-R Model) นอกจาก การรับรู้ความสามารถในตนเองและความมีอิสระในงานแล้ว ยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่มีคุณลักษณะเอื้อต่อการเกิดความผูกพันต่องาน ได้แก่ ด้านปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Resources) อาทิ ผลการปฏิบัติงาน (Performance Feedback) แรงสนับสนุนทางด้านสังคม (Social Support) การสอนงาน (Supervisory Coaching) และด้านทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources) อาทิ การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การฟื้นคืนได้ (Resilience) ความหวัง (Hope) เนื่องจากปัจจัยหรือตัวแปรเหล่านี้เป็นหนึ่งคุณลักษณะที่สามารถเอื้อให้เกิดความผูกพันต่องานได้เช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในกลุ่มนักสื่อสารมวลชนในเขตภาคเหนือตอนบนเท่านั้น การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาขององค์การสื่อในจังหวัดอื่นหรือภูมิภาคอื่นเพื่อให้สามารถได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อให้สามารถสรุปผลวิจัยกับนักการสื่อสารมวลชนของประเทศได้

2) จากผลการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเองกับความผูกพันต่องานของนักการสื่อสารมวลชน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรปรับที่เป็นตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่องานเช่นกัน ตามแบบจำลองความต้องการในงาน และปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Demands-Resources Model: JD-R Model) ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ภาระงานที่มากเกินไป และระยะเวลาการทำงานที่จำกัด การไม่ได้รับการยกย่อง ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ความรู้สึกร้อน เหนื่อย หิว หรือแรงผลักดัน (Motives) เพื่อให้สามารถทราบถึงตัวแปรที่แท้จริงที่สามารถขัดขวางการเกิดความผูกพันในงานของพนักงานได้ และนำผลการวิจัยดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่องานแก่พนักงานในกลุ่มอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกรียงสุข เพื่องฟูพงศ์. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกศล อนุสิม. (2555). นวัตกรรมสื่อ: เทคโนโลยี พฤติกรรม และจริยธรรมของสื่อมวลชน (1). แหล่งที่มา <http://www.manager.co.th/Columnist/ViewNews.aspx?NewsID=9550000120406>. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2558.
- จิราณูช ยวงทอง, กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม และจิราพรรณ ช่อรักษ์. (2557). ผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 33(2): 244-254.
- ดารณี อุทัยรัตนกิจ. (2545). โครงการการฝึกทักษะการจัดการกับความเครียด. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.

- จิรวุฒิ เอกะกุล.(2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**.
 อุดรราชธานี: สถาบันราชภัฏอุดรราชธานี.
- บุญศิริ สุวรรณเพ็ชร. (2545). **พจนานุกรมจิตวิทยา**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:
 แอส แอน เคบูคส์.
- ประม อดะเวทิน. (2540). **หลักนิเทศศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว. (2553). **ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพัน
 ต่องาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัด
 ในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ
 จัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สมเกียรติ อ่อนนิมล. (2556). **สื่อมีอาชีพกับจรรยาบรรณ เรื่องที่สังคมอยากรู้**.
 สืบค้นจาก <http://www.mediainsideout.net/local/2013/04/121>.

ภาษาอังกฤษ

- Akram, A., Ali, M., & Hassaan, M. (2013). **Impact of job autonomy on work engagement: the mediating role of job crafting in universities of Pakistan**. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(1), 31.
- Andries, F., Kompier, M. A., and Smulders, P. G. (1996). Do you think that your health or safety are at risk because of your work? A large European study on psychological and physical work demands. *Work & Stress*, 10(2), 104-118.
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. Macmillan.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human relations*, 38(6), 551-570.

- Carayon, P., and Zijlstra, F. (1999). Relationship between job control, work pressure and strain: Studies in the USA and in the Netherlands. **Work & Stress**, 13(1), 32-48.
- Chan, X. W. and others, (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. **International Journal of Manpower**, 38(6), 819-834.
- CORTEZ, C., and PASSOS, A. (2010). **The role of autonomy support and work engagement in job satisfaction and proactivity: A study in the Portuguese financial industry.**
- Dawson, J.F. (2016). **Interpreting interactions effects.** Retrieved from <https://www.jeremydawson.com/slopes.htm>
- Federici, R. A., and Skaalvik, E. M. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian principal self-efficacy scale. **Social Psychology of Education**, 14(4), 575-600.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., and Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. **Journal of counseling psychology**, 51(1), 115.
- Gist, M. E., and Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. **Academy of Management review**, 17(2), 183-211.
- Gordon, J. R., & Gordon, J. R. (1996). **Organizational behavior: A diagnostic approach.**
- Greenberg, J. (2002). **Managing behavior in organizations.** Pearson Education: Inc. Published by Prentice Hall.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1980). **Work Redesign. United States of America: Addison-Wesley.**
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., and Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. **Journal of school psychology**, 43(6), 495-513.

- Herzberg, F. (1968). **One more time: How do you motivate employees.**
- Janz, B. D., Colquitt, J. A., and Noe, R. A. (1997). Knowledge worker team effectiveness: The role of autonomy, interdependence, team development, and contextual support variables. **Personnel psychology, 50**(4), 877-904.
- Klapper, J. T. (1960). **The effects of mass communication.**
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement, 30**(3), 607-610.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. **Human relations, 45**(4), 321-349.
- Ko, P. C., and Lin, P. H. (2015). A longitudinal study on work engagement, work pressure and work satisfaction of care givers in Taiwan. **International Journal of Advances in Science Engineering and Technology, spl**(4), 45-48.
- Leach, D. J., Wall, T. D., and Jackson, P. R. (2003). The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of complex technology. **Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76**, 27-52.
- McQuail, D., Golding, P., and De Bens, E. (Eds.). (2005). **communication theory and research.** Sage Publications Ltd.
- May, D. R., Gilson, R. L., and Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. **Journal of occupational and organizational psychology, 77**(1), 11-37.
- Moura, D., Orgambidez-Ramos, A., and Gonçalves, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction: Results from Portugal. **Europe's Journal of Psychology, 10**(2), 291-300.

- Pajares, F., and Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. **Journal of educational psychology**, 86(2), 193.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., and Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. **Journal of Occupational Health Psychology**, 6(3), 211.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., and Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. **Academy of management journal**, 53(3), 617-635.
- Schaufeli, W. and others (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic Schmitt, A., Ohly, S., & Kleespies, N. (2015). Time Pressure Promotes Work Engagement. **Journal of Personnel Psychology. approach. Journal of Happiness studies**, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of organizational Behavior**, 25(3), 293-315.
- Steer, R. A., and Clark, D. A. (1997). Psychometric characteristics of the Beck Depression Inventory-II with college students. **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**, 30(3), 128.
- Schultz, D. P., and Schultz, S. E. (1998). **Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology.**
- Schwarzer, R., and Jerusalem, M. (1995). **Optimistic self-beliefs as a resource factor in coping With stress.** In *Extreme stress and communities: Impact and intervention* (pp. 159-177). Springer Netherlands.

- Tang Phaik Lin, J., and Chen Lee Ping, N. (2016). Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment. **Undergraduate Journal of Psychology**, 29(1), 1-16.
- Weiss, M. (1983). Effects of work stress and social support on information systems managers. **MIS quarterly**, 7(1), 29-43.
- Westerståhl, J. (1983). **Objective news reporting: General premises. Communication research**, 10(3), 403-424.
- Witschge, T., and Nygren, G. (2009). Journalistic Work: a profession under pressure?. **Journal of Media Business Studies**, 6(1), 37-59.
- Xanthopoulou, D. and others (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. **Journal of Vocational behavior**, 74(3), 235-244.
- Yakin, M., and Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 58, 370-378.