

การพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับภาษาไทย

กวิตา พร้อมเพระ*

วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับภาษาไทยและรูปแบบฉบับสั้น เพื่อนำไปใช้วัดความกตัญญูในรูปแบบอารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานชาวไทยที่มีต่อองค์การของตน พนักงานชาวไทยจำนวน 340 คน ตอบมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับภาษาไทย ที่ดัดแปลงมาจากมาตรวัดความกตัญญูของ Spence, Brown, Keeping และ Lian (2014) ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติเชิงการวัดทางจิตวิทยาแสดงให้เห็นว่า มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การทั้งแบบ 5 ข้อกระทง และ 3 ข้อกระทง มีความเที่ยงความสอดคล้องภายในของมาตรวัดในระดับสูง ($\alpha=.95$) นอกจากนี้มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้นยังมีความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงเชิงสอดคล้องในระดับที่ดีมากอีกด้วย

คำสำคัญ : ความกตัญญู มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับภาษาไทย
คุณสมบัติเชิงการวัดทางจิตวิทยา

* นิสิตปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Development of a Thai Version of Gratitude toward Organization Scale

Kawita Promproh

Watcharaporn Boonyasiriwat

Abstract

This research aims at developing a gratitude measurement and its short form of gratitude toward organization scale aimed to measure gratitude of employees toward their organization. In the research, three hundred and forty Thai employees of organizations completed a Thai version of a gratitude toward organization scale adapted from State Gratitude Scale (SGS) of Spence et al. (2014). The result of the analyses of the scale's psychometric properties show that both the 5- and 3- item versions of the gratitude scale have a high internal consistency with a Cronbach's alpha of .95. The brief scale also has very good construct and convergent validity.

Keywords : Gratitude, Thai version of Gratitude Scale, Psychometric properties

บทนำ

ความกตัญญูเป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสังคมไทยถือว่าความกตัญญูเป็นคุณธรรมที่สำคัญในทางพุทธศาสนา และยังเป็นค่านิยมหลักที่สำคัญของวัฒนธรรมไทย ความกตัญญูเป็นหนึ่งในค่านิยมหลัก 12 ประการ ที่คณะกรรมการความสงบแห่งชาติ และรัฐบาลได้จัดให้เป็นนโยบายที่สำคัญแก่สังคมไทย โดยระบุอยู่ในข้อที่ 3 คือ ความกตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และครูบาอาจารย์ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. 2558 : 15)

สำหรับศาสนาพุทธในบทมงคลสูตร ความกตัญญูเป็นมงคลที่ 25 จากมงคล 38 ประการ ที่พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงไว้ให้พุทธศาสนิกชนนำมาปฏิบัติ เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี และจากผลสรุปเรื่องการมีคุณธรรม จริยธรรม พบว่าประชากรไทยส่วนใหญ่ร้อยละ 96 จะตอบแทนผู้ที่มีพระคุณหรือช่วยเหลือเรา และให้ความช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือแม้ไม่ใช่ญาติ (สำนักสถิติสังคม. 2555 : 16) ไม่เพียงแต่ศาสนาพุทธเท่านั้นแต่ศาสนาอื่น ๆ ก็สอนให้คนมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณเช่นกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณนั้นเป็นคุณธรรมสำคัญที่ควรส่งเสริมปลูกฝังให้กับทุกคน

ในงานวิจัยของต่างประเทศได้แบ่งการศึกษาความกตัญญูออกเป็น 2 แบบ คือ แบบลักษณะนิสัยที่คงทนถาวร และแบบอารมณ์ ความรู้สึก สำหรับงานวิจัยนี้เน้นศึกษาความกตัญญูในรูปแบบของอารมณ์ ความรู้สึก เนื่องจากเป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่สามารถผันแปร หรือแทรกแซงให้เกิดความเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าลักษณะนิสัย ในส่วนของนิยามนั้น มีนักวิจัยได้ระบุความหมายของความกตัญญูในรูปแบบอารมณ์ ความรู้สึกไว้หลายลักษณะ เช่น Tsang (2006 : 141)ให้นิยามความกตัญญูว่า หมายถึง ปฏิบัติการอารมณ์ทางบวกต่อการได้รับผลประโยชน์ที่รับรู้ว่าจะมีผลมาจากเจตนาที่ดีของบุคคลอื่น

Spence et al. (2014 : 708) ให้ความหมายของความกตัญญูว่าเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นหลังจากบุคคลได้รับผลประโยชน์บางอย่าง

วิชัญญา วัฒน (2546 : 26) ให้ความหมายความกตัญญูตเวทีว่า หมายถึง การสำนึกในบุญคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้องและเพื่อนที่มีบุญคุณต่อตนและตอบแทนผู้เหล่านั้นด้วยความเต็มใจ โดยไม่คำนึงถึงความยากลำบากหรือความเดือดร้อนของตนเองในสถานการณ์ที่ผู้มีบุญคุณได้รับความเดือดร้อน ลำบากและมีความสำคัญต่อผู้บุญคุณ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรู้สึกกตัญญูเป็นอารมณ์ทางบวกประเภทหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงการที่บุคคลมีความซาบซึ้ง และรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ จึงอยากตอบแทนผู้มีพระคุณที่ได้มอบสิ่งที่ดี และให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ

การวัดความกตัญญูในรูปแบบอารมณ์หรือความรู้สึกวัดได้โดยมาตร Gratitude Adjective Checklist (GAC) ซึ่งพัฒนาโดย McCullough และคณะ (2002 : 119) เป็นมาตรารวมการประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยคำคุณศัพท์ 3 คำ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในระดับค่อนข้างดีเท่ากับ .74 ต่อมา Spence และคณะ (2014 : 713) พัฒนามาตร State Gratitude Scale

(SGS) ประกอบด้วย 5 ข้อกระทง เป็นมาตรการประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในระดับดีมากเท่ากับ .89 สำหรับประเทศไทย วิธัญญา วัฒนโธ (2546 : 51) ได้สร้างมาตรวัดความกตัญญูทเวทึในบริบททั่วไป เป็นมาตรที่ประกอบด้วยสถานการณ์ 12 สถานการณ์ มีทั้งหมด 12 ข้อโดยในแต่ละข้อมีตัวเลือกให้เลือกตอบ 4 ตัวเลือก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในระดับค่อนข้างดีเท่ากับ .72

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความกตัญญูภายในบริบทองค์การ โดยนิยามความกตัญญูต่อองค์การว่าหมายถึง อารมณ์ทางบวกของพนักงานที่แสดงถึงความซาบซึ้ง และรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ อยากตอบแทนและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ บุคคลอาจมีความกตัญญูต่อหัวหน้าที่ให้ความเมตตาช่วยเหลือตน ตลอดจนองค์การที่ให้ความอุดหนุนเกื้อกูลแก่พนักงาน

ความสำคัญของความกตัญญูที่มีต่อองค์การ จากงานวิจัยต่าง ๆ ในต่างประเทศพบว่าหัวหน้าที่มีค่านิยมเกี่ยวกับความกตัญญู มีแนวโน้มที่จะดูแลเอาใจใส่ ให้เกียรติ และรับรู้ผลการทำงานของลูกน้องอย่างตรงไปตรงมา (Michie. 2009 : 400) จึงเป็นไปได้ที่จะทำให้ลูกน้องเกิดความกตัญญูต่อหัวหน้าและองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ความกตัญญูยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่ความสุขและความสำเร็จของบุคคล ซึ่งการศึกษาของ Chan (2010 : 150) พบว่า ผู้ที่มีความกตัญญูจะมีความพึงพอใจในชีวิต และมีความเปื้อนหนายในการทำงานลดลง พนักงานที่มีความกตัญญูและรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุนจึงมีความรู้สึกที่อยากตอบแทนด้วยการเป็นพนักงานที่ดีในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Kerns (2009 : 1) ที่ระบุว่า ความกตัญญูส่งผลดีต่อปัจจัยในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความซื่อสัตย์ หรือความภักดีต่อองค์การ ในขณะที่เดียวกันยังสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตรวมถึงผลกำไรขององค์การได้อีกด้วย นอกจากนี้ความกตัญญูยังเป็นจุดเริ่มต้นของความไว้วางใจ และความปรารถนาดีที่สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ (Emmons. 2003 : 88) งานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาความกตัญญูในบริบทของการทำงาน ได้แก่ วิธัญญา วัฒนโธ (2546 : 51) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานที่มีความกตัญญูทเวทึแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขององค์การธุรกิจเอกชน ผลการวิจัยพบว่าไม่ว่าพนักงานจะมีความกตัญญูทเวทึระดับใด ก็จะมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองด้วยกันทั้งนั้น เมื่อรับรู้ว่ องค์การให้การสนับสนุน

สรุปได้ว่า ความกตัญญูส่งผลดีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และพฤติกรรมหลายด้านของบุคคล ทำให้เกิดผลที่ดีต่อองค์การ ถ้าพนักงานดี องค์การก็จะดี มีประสิทธิภาพ และจากงานวิจัยที่พบว่าไม่ว่าพนักงานจะมีความกตัญญูในระดับใดก็จะมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองอย่างไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในบริบทขององค์การ ความกตัญญูจึงมีความสำคัญ เพราะการที่พนักงานมีความกตัญญูต่อ

องค์การ จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน ต้องการทำประโยชน์ให้องค์การ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การ และเนื่องจากมาตรวัดความกตัญญูในงานวิจัยในประเทศไทยที่มีอยู่ตอนนี้ เป็นมาตรวัดความกตัญญูกตเวทีโดยทั่วไป (วิธัญญา วัฒนโณ. 2546) ข้อคำถามไม่ได้เจาะจงเฉพาะเรื่องในองค์การ ซึ่งมาตรวัดความกตัญญูในบริบทขององค์การในประเทศไทยยังไม่มีผู้ใดพัฒนาขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนามาตรวัดนี้ เพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความกตัญญูในองค์การของพนักงานชาวไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับภาษาไทย และมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้น ตรวจสอบคุณภาพเชิงการวัดทางจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วยความเที่ยงความสอดคล้องภายใน (internal consistency) ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) และความตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity)

ในการวิจัยนี้แบ่งเป็น 2 การศึกษาคือ การพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การในภาษาไทย และการพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาที่ 1 : การพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การในภาษาไทย

มาตรวัดที่มี 1 องค์ประกอบ มีข้อดี คือ ทำให้เข้าใจผลจากการศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถบอกได้ว่ามีข้อมูลสำคัญที่ขาดหายไป และช่วยเพิ่มความชัดเจนของผลการศึกษาที่เกิดขึ้น (Brenninkmeijer and VanYperen. 2003 : 17)

1.1 สมมติฐานการวิจัย โมเดลแบบ 1 องค์ประกอบมีความกลมกลืนกับคะแนนจากมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การ 5 ข้อกระทง

1.2 ประชากร คือ พนักงานในองค์การเอกชนทั่วไป

1.3 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 80 คน ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก แบ่งเป็นเพศชายจำนวนร้อยละ 35 เพศหญิงจำนวนร้อยละ 65 อายุเฉลี่ย 34.27 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.41

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การพัฒนามาตรวัดนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยขนาดใหญ่ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลเฉพาะส่วนของมาตรวัดนี้มาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้รับการอนุญาตจากองค์การแล้ว ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูลแบบตามสะดวกตามองค์การต่าง ๆ ที่สมัครใจเข้าร่วม โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และระบุ

ชัดเจนว่าข้อมูลที่ได้ใช้ในการวิจัยเท่านั้น เป็นการสรุปข้อมูลโดยรวมไม่มีการแยกแยะเป็นรายบุคคล และไม่ส่งผลใด ๆ ต่อพนักงานและองค์กร

1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มาตราวัดความกตัญญู ผู้วิจัยนำมาตราวัด State Gratitude Scale ของ Spence และคณะ (2014) มาดัดแปลงเพื่อวัดความกตัญญูต่อองค์กร เนื่องจากในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยศึกษาความกตัญญูในรูปแบบอารมณ์ หรือความรู้สึก และมาตรวัดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมสูง ประกอบด้วย 5 ข้อกระทง เป็นมาตรการประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 ถึง 5 คะแนน โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดดังนี้

1.6 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด ผู้วิจัยนำมาตราวัดมาดัดแปลงเป็นภาษาไทย โดยเพิ่มข้อความที่เกี่ยวข้องที่เฉพาะเจาะจงกับองค์กรในแต่ละข้อกระทง และเปลี่ยนจากมาตรการประมาณค่า 5 ระดับ เป็น 7 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 1) ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 7) เพื่อให้การวัดมีความละเอียดมากขึ้น ภายใต้การดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชราภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ ผู้แต่งที่สอง โดยผู้แต่งที่สองเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อกระทงก่อนการนำไปใช้ ได้ข้อกระทงจำนวน 5 ข้อเท่ากับมาตรต้นฉบับ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน (แบ่งเป็นเพศชาย 28 คน และเพศหญิง 52 คน) ไม่มีข้อมูลขาดหาย วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงทั้งฉบับ (corrected item-total correlation: CITC) คัดเลือกเก็บข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า r วิกฤต ($r = .185$, $df = 78$, $p < .05$) ข้อกระทงทั้ง 5 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทดสอบ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในระดับดีมากเท่ากับ .96

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยตั้งสมมติฐานว่ามาตรมี 1 องค์ประกอบโดยข้อกระทงทั้ง 5 ข้อเป็นตัวชี้วัดของความกตัญญูต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ข้อมูลมีความเบ้ (skewness) มากที่สุดที่ระดับ 0.10 และน้อยที่สุดที่ระดับ -0.28 มีค่าความโด่ง (kurtosis) มากที่สุดที่ระดับ 0.26 และน้อยที่สุดที่ระดับ -0.51 ข้อมูลมีการแจกแจงอย่างปกติ

ผู้วิจัยวิเคราะห์สถิติทดสอบความตรงของโมเดลด้วยโปรแกรม IBM SPSS Amos 21.0 โดยกำหนดให้ข้อกระทงเป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ต่อตัวแปรแฝง 1 ตัวคือความกตัญญูต่อองค์กร และกำหนดเกณฑ์เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลดังนี้ ค่า χ^2/df ควรน้อยกว่า 2 ค่า RMSEA ควรมีค่าน้อยกว่า 0.10 ค่า AGFI ควรมีค่าน้อยกว่า 1 และค่า GFI ควรมีค่าเข้าใกล้ 1 (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008)

ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ($\chi^2 = 0.992$, $df = 3$, $N = 80$, $p = .803$) ได้ค่า RMSEA = 0.000, AGFI = 0.975 และ GFI = 0.995 ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังแสดงไว้ในตารางที่ 1 โดยข้อกระทงทุกข้อมีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบสูงเกิน 0.86 ผลจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การที่สร้างขึ้นใหม่จำนวน 5 ข้อกระทงนี้มีความตรงตามภาวะสันนิษฐาน

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ของมาตรวัดความกตัญญู 5 ข้อกระทง ($N = 80$)

ข้อกระทง	M	SD	factor loading	SE	R^2
1. ฉันรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณต่อบริษัทของฉัน	4.60	1.26	0.869	.07	0.76
2. ฉันรู้สึกซาบซึ้งใจในสิ่งต่าง ๆ ที่บริษัทของฉันทำให้ฉัน	4.53	1.18	0.865	.06	0.75
3. ฉันรู้สึกดี จากการที่ได้รับ ความช่วยเหลือสนับสนุนจากบริษัทในเรื่องต่างๆ	4.71	1.11	0.941	.03	0.86
4. ฉันได้รับสิ่งดีๆ จากความปรารถนาดีที่บริษัทมีให้ฉัน	4.58	1.22	0.971	.03	0.94
5. บริษัทของฉันปฏิบัติต่อฉันด้วยความใจดีเสมอมา	4.69	1.20	0.895	.05	0.80

2. การศึกษาที่ 2 : การพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้น

เนื่องด้วยการวัดในองค์การมักมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา การวัดกับพนักงานในองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องทำให้มาตรวัดมีจำนวนข้อกระทงที่สั้น เพราะเนื่องด้วยผู้ตอบมักไม่มีเวลามากนักเนื่องจากภาระหลักของผู้ตอบคือการทำงานในหน้าที่ โดยเฉพาะหากมีผู้สนใจนำมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การไปใช้ในงานวิจัยร่วมกับมาตรอื่น ๆ ด้วย ก็จะทำให้แบบสอบถามมีความยาวและเพิ่มโอกาสที่ผู้ตอบจะไม่ตั้งใจตอบ และทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่เที่ยงตรง ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนามาตรวัดความกตัญญูในบริบทขององค์การให้มีลักษณะสั้นลง แต่ยังคงคุณภาพไว้เพื่อความสะดวกในการใช้มาตร โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน และตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องระหว่างมาตรวัดความกตัญญูฉบับสั้น กับมาตรที่มีภาวะสันนิษฐานใกล้เคียง เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า พนักงานที่ความกตัญญูต่องาน จะมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง เมื่อรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุนพวกเขา (วิธัญญา วัฒนโณ. 2546 : 59) และจากงานวิจัยของ Burke, Ng, และ Fiksenbaum (2009 : 213) ที่พบว่าพยาบาลที่มีระดับคุณธรรมในเรื่องความกตัญญูสูงจะมีความพึงพอใจ มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น และมีการรับรู้ถึง

ประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ Shirom (2004) ได้เสนอโมเดลที่เรียกว่า ความกระปรี้กระเปร่าในงาน ในฐานะอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งความกตัญญูและความกระปรี้กระเปร่าในงานล้วนเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องในบริบทองค์การเช่นเดียวกัน

2.1 สมมติฐานการวิจัย

2.1.1 โมเดลแบบ 1 องค์ประกอบมีความกลมกลืนกับคะแนนจากมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้นแบบ 3 ข้อกระทง

2.1.2 คะแนนจากมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้นมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนจากมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

2.1.3 คะแนนจากมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้นมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนจากมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

2.2 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

2.2.1 การคัดเลือกข้อกระทง ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้น โดยเลือกข้อกระทงที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 ข้อ จากผลการวิเคราะห์ในขั้นก่อนหน้าในตารางที่ 1 ทำให้ได้ข้อกระทงที่ 3. “ฉันรู้สึกดี จากการที่ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบริษัทในเรื่องต่าง ๆ” ข้อกระทงที่ 4. “ฉันได้รับสิ่งดี ๆ จากความปรารถนาดีที่บริษัทมีให้ฉัน” และข้อกระทงที่ 5. “บริษัทของฉันปฏิบัติต่อฉันด้วยความใจดีเสมอมา”

2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเชิงการวัดทางจิตวิทยา

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การพัฒนามาตรวัดนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยขนาดใหญ่ในโครงการเกี่ยวกับการพัฒนามาตรวัดความกตัญญู 5 ข้อ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลเฉพาะส่วนของมาตรวัดนี้มาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีลักษณะเช่นเดียวกับการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน แต่การพัฒนามาตรวัดฉบับสั้นนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน (ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ในขั้นพัฒนามาตรฉบับ 5 ข้อกระทง) ตัวอย่างเป็นพนักงานประจำในบริษัทเอกชนทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งเป็นเพศชายจำนวนร้อยละ 50 เพศหญิงจำนวนร้อยละ 50 อายุเฉลี่ย 35.41 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.36 โดยที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ตอบมาตรวัด 3 มาตร ได้แก่ มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้น มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

2.2.4 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ การตรวจสอบข้อมูลสูญหาย พบข้อมูลสูญหายเพียงร้อยละ 1.2 ผู้วิจัยใช้การแทนค่าข้อมูลสูญหายด้วยวิธี Multiple Imputation เนื่องจากมีข้อมูลสูญหายอยู่ในระดับต่ำ หรือมีข้อมูลสูญหายน้อยกว่า 10% ผู้วิจัยสามารถใช้วิธีใดก็ได้ในการแทนค่าข้อมูลที่สูญหาย (Hair, Black, Babin, and Anderson. 2010) ผู้วิจัยตรวจสอบค่าสุดโต่ง (outlier) โดยการคำนวณหาค่า Mahalanobis distance พบว่า ข้อมูลปกติ และตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพบว่า ข้อมูลมีค่าความเบ้มากที่สุดที่ระดับ -

0.58 และน้อยที่สุดที่ระดับ -0.75 มีค่าความโด่งมากที่สุดที่ระดับ 0.98 และน้อยที่สุดที่ระดับ 0.38 ข้อมูลมีการแจกแจงอย่างปกติ

2.2.5 การตรวจสอบความเที่ยง ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงความสอดคล้องภายในของมาตรวัดจำนวน 3 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในระดับดีเยี่ยมเท่ากับ .95

2.2.6 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน กระทำโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม IBM SPSS Amos 21.0 โดยกำหนดให้ข้อกระทงเป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ต่อตัวแปรแฝง 1 ตัวคือความกตัญญูต่อองค์การ

2.2.7 การตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้อง ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องระหว่างมาตรวัดความกตัญญูฉบับสั้น กับมาตรวัดที่มีภาวะสันนิษฐานใกล้เคียง โดยใช้วิธีการหาสหสัมพันธ์กับมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และมาตรวัดความกระปรีกระเปร่าในงาน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้น ผู้วิจัยใช้มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้น ประกอบด้วย 3 ข้อกระทง คือ 1) “ฉันรู้สึกดี จากการที่ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบริษัทในเรื่องต่าง ๆ” 2) “ฉันได้รับสิ่งดี ๆ จากความปรารถนาดีที่บริษัทมีให้ฉัน” และ 3) “บริษัทของฉันปฏิบัติต่อฉันด้วยความใจดีเสมอมา” เป็นมาตรการประมาณค่า 7 ระดับ จาก 1 ถึง 7 คะแนน คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 1) ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 7) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .95

2.3.2 มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ผู้วิจัยใช้มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนิติตร กาญจนกุล (2553) ที่พัฒนามาจากมาตรวัด Survey of Perceived Organizational Support ของ Eisenberger, Cummings, Arimeli and Lynch (1997) มีข้อกระทงทั้งหมด 8 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกจำนวน 6 ข้อ และข้อกระทงทางลบจำนวน 2 ข้อ เป็นมาตรการประมาณค่า 7 ระดับ จาก 1 ถึง 7 คะแนน คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 1) ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้คะแนน 7) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .85

2.3.1 มาตรวัดความกระปรีกระเปร่าในงาน ผู้วิจัยใช้มาตรวัดความกระปรีกระเปร่าในงานของนายกมล ศรีตั้งรัตนกุล และคณะ (2556) ภายใต้การดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ที่ได้พัฒนามาตรวัดความกระปรีกระเปร่าในงานฉบับภาษาไทย ตามแนวคิดความกระปรีกระเปร่าในงานของ Shirom (2004) มาตรวัด มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) พลังทางกายจำนวน 5 ข้อ 2) พลังทางอารมณ์จำนวน 4 ข้อ และ 3) พลังทางความคิดจำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 14 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 7 ระดับ จาก

1 ถึง 7 คะแนน คือ ไม่เคยรู้สึกเลย (ได้คะแนน 1) แทบจะไม่เคยรู้สึก รู้สึกนานๆ ครั้ง รู้สึกบางครั้ง รู้สึกค่อนข้างบ่อย รู้สึกบ่อยๆ รู้สึกเป็นประจำ (ได้คะแนน 7) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .93

ผลการวิจัย

ในเบื้องต้นผลการวิเคราะห์สถิติบรรยายพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 125 คน และเพศหญิงจำนวน 125 คน มีอายุอยู่ในช่วง 23–60 ปี มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันอยู่ในช่วง 1–35 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.6) ตำแหน่งงานพนักงานเป็นส่วนมาก (ร้อยละ 67.2) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท (ร้อยละ 22.8)

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบแบบโมเดลมีตัวบ่งชี้ 3 ตัว ต่อตัวแปรแฝง 1 ตัว คือ ความกตัญญูต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.91–0.94 รายละเอียดดังตารางที่ 3 การทดสอบค่าไคสแควร์ ($\chi^2 = 2.247$, $df = 2$, $p\text{-value} = .325$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณา CFI เท่ากับ 1.00, GFI เท่ากับ 0.99, AGFI เท่ากับ 0.98, RMR เท่ากับ 0.036 และ RMSEA เท่ากับ 0.022 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความกลมกลืนกับข้อมูลตามจริงในระดับที่ดี ดังเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า มาตรการวัดความกตัญญูต่อองค์กรฉบับนี้มีคุณสมบัติทางการวัดที่ดี สันนิษฐานสมมติฐานข้อที่ 1

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ของมาตรการวัดความกตัญญู
3 ข้อกระทง ($N = 250$)

ข้อกระทง	<i>M</i>	<i>SD</i>	factor loading	<i>SE</i>	R^2
1. ฉันรู้สึกดี จากการที่ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบริษัทในเรื่องต่าง ๆ	5.13	1.16	0.94	.02	0.88
2. ฉันได้รับสิ่งดีๆ จากความปรารถนาดีที่บริษัทมีให้ฉัน	5.09	1.20	0.95	.02	0.90
3. บริษัทของฉันปฏิบัติต่อฉันด้วยความใจดีเสมอมา	5.05	1.22	0.91	.03	0.83
$\chi^2 = 2.247$, $df = 2$, $N = 250$, $p = .325$, RMSEA = 0.022, AGFI = 0.98, GFI = 0.99					

2. ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงสอดคล้อง

มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความกตัญญูต่อองค์กรกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเท่ากับ .70 (สองหาง, $p < .01$, $N = 250$) แสดงให้เห็นว่า มาตรวัดมีความตรงเชิงสอดคล้องกับมาตรวัดเกณฑ์ แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่สูงเกินไปจนน่าสงสัยว่าเป็นภาวะสันนิษฐานเดียวกัน

มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความกตัญญูต่อองค์กรกับความกระปรี้กระเปร่าในงานเท่ากับ .59 (สองหาง, $p < .01$, $N = 250$) แสดงให้เห็นว่ามาตรวัดมีความตรงเชิงสอดคล้องกับมาตรวัดเกณฑ์ที่วัดอารมณ์ทางบวกในการทำงานเช่นกัน

จากผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงสอดคล้อง รายละเอียดดังตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าคะแนนจากมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กรมีลักษณะสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และยังมีหลักฐานว่า สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับอารมณ์ทางบวกในบริบทเดียวกัน อันเป็นผลที่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร ($N = 250$)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3
1. มาตรวัดความกตัญญู 3 ข้อกระทง	5.10	1.14	–	.70**	.59**
2. มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	4.68	0.96		–	.48**
3. มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน	4.98	0.92			–

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

การอภิปรายผล

การพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กรฉบับสั้น เนื่องจากการวัดแบบประเมินต่าง ๆ กับพนักงานในองค์กร มีข้อจำกัดเรื่องเวลา พนักงานอาจไม่มีเวลาในการตอบแบบสอบถามต่าง ๆ ที่มีข้อคำถามจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กรฉบับสั้น โดยเลือกข้อกระทงที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดจำนวน 3 ข้อกระทง นำมาตรวจสอบคุณสมบัติของมาตรวัด ตรวจสอบความเที่ยงความสอดคล้องภายใน ความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และความตรงเชิงสอดคล้อง ผลการวิจัยที่ได้พบว่า มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กรฉบับสั้นมีความเที่ยงความสอดคล้องภายในของมาตรวัดในระดับดีเยี่ยม ($\alpha=.95$) มีความตรงเชิงโครงสร้าง เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 คือ โมเดลแบบ 1 องค์ประกอบมีความกลมกลืนกับคะแนนจากมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กรฉบับสั้นแบบ 3 ข้อกระทง และ

เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 กับ 3 คือ คะแนนจากมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้นมีสหสัมพันธ์ทางบวก กับคะแนนจากมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และคะแนนจากมาตรวัดความกระปรีกระเปร่าในงาน

บทสรุป

ความกตัญญูต่อองค์การเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่สำคัญของพนักงาน เนื่องจากส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวกต่าง ๆ ภายในองค์การ เช่น การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง การสนับสนุนคุณค่าของพฤติกรรมช่วยเหลือ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความพึงพอใจในงาน และมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับภาษาไทย ซึ่งเป็นมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับแรกในประเทศไทยที่วัดความกตัญญูในรูปแบบอารมณ์ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การของตน โดยดัดแปลงมาจากมาตร State Gratitude Scale (SGS) ของ Spence และคณะ (2014 : 713) การเก็บข้อมูลในการพัฒนามาตรวัดกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การตรวจสอบคุณภาพเชิงการวัดทางจิตวิทยา พบว่า มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การแบบ 5 ข้อกระทง มีความเที่ยงความสอดคล้องภายในของมาตรวัดในระดับสูง และมีความตรงตามภาวะสันนิษฐานเป็นไปตามสมมติฐานที่สำคัญกว่านั้นผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้นที่มีจำนวน 3 ข้อกระทง ทำให้ใช้ระยะเวลาในการตอบสั้นลง เหมาะสมกับงานสำรวจที่แบบสอบถามมีขนาดยาว ผลการตรวจสอบคุณภาพเชิงการวัดทางจิตวิทยาพบว่า มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้นมีคุณสมบัติที่ดี มีความเที่ยงความสอดคล้องภายในในระดับสูง มีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และมีความตรงเชิงสอดคล้องกับมาตรวัดภาวะสันนิษฐานอื่นที่ควรจะมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับสั้นมีคุณสมบัติทางการวัดทางจิตวิทยา ทั้งความเที่ยง และความตรง ในระดับดีมาก เช่นเดียวกับมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การฉบับเต็ม นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ซึ่งทำให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ

คุณประโยชน์ด้านวิชาการ เป็นเครื่องมือสำหรับวัดความกตัญญูในองค์การต่อไปได้ ความกตัญญูเป็นอารมณ์ทางบวกชนิดหนึ่ง Sekerka Vacharkulksemsuk and Fredrickson (2012 : 6) ระบุว่าอารมณ์ทางบวกขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดเจตคติทางบวก และทำให้มีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีคุณภาพ เมื่อบุคคลสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความรู้สึกทางบวกในการทำงาน นำไปสู่สิ่งที่พวกเขาให้คุณค่ามากที่สุด ความกตัญญูและความกระตือรือร้นจะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี broaden and building (Fredrickson, 2001 : 5) แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางบวกของอารมณ์ทางบวก ที่สามารถมีอิทธิพลต่าง ๆ ที่ดีต่อองค์การ ผู้นำที่ต้องการเพิ่มความสามารถขององค์การ ควรปลูกฝังให้พนักงานมีอารมณ์ทางบวก (Sekerka et al. 2012 : 6) และอารมณ์ เป็น

ปัจจัยสำคัญของความมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จ ผลผลิต และความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน (Emmons. 2003 : 88)

คุณประโยชน์ด้านการประยุกต์ใช้ สามารถนำไปใช้วัดความกตัญญูในองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพภายในองค์กรมีความรู้สึกกตัญญูต่อองค์กรมากน้อยแค่ไหน ซึ่งจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ความเอาใจใส่ในงาน การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความกตัญญูสามารถทำให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และลดอารมณ์ที่ไม่ดีในสถานที่ทำงาน เช่น ความไม่พอใจ และความอิจฉา (Emmons. 2003 : 88) ดังนั้นถ้าเราต้องการพัฒนาบุคลากร ก็สามารถใช้มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กร เพื่อดูว่า พนักงานมีความรู้สึกทางบวก มีความกตัญญูต่อองค์กรหรือไม่ ถ้าพบว่า มีความรู้สึกดังกล่าวต่าก็สามารถหาแนวทางพัฒนาต่อไป นอกจากนี้สามารถนำไปใช้ศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของตัวแปรความกตัญญูกับผลลัพธ์อื่น ๆ ในพนักงานชาวไทยได้อีกต่อไป

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยในอนาคตอาจจะพัฒนามาตรวัดความกตัญญูให้เป็นข้อกระทงเดี่ยว ซึ่งงานวิจัยในต่างประเทศแนะนำว่า ข้อกระทงเดี่ยวมีประโยชน์ในงานวิจัยที่ข้อคำถามมีผลต่อระยะเวลาที่กำหนด หรือมีผลต่อระดับความสนใจของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ทำให้เกิดความสะดวกในการวัดมากยิ่งขึ้น (Konrath, Meier, and Bushman. 2014 : 2) และอาจจะนำมาตรวัดความกตัญญูฉบับสั้นไปทดลองใช้ในองค์กรรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจ ที่มีลักษณะการทำงาน ระบบระเบียบในการทำงานที่แตกต่างจากองค์กรเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมองค์การทุกประเภท และแสดงถึงความน่าเชื่อถือของมาตรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2558) **พลเมืองดีสร้างได้**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :

<http://magazine.culture.go.th/2015/1/index.html> (30 มิถุนายน 2558)

กมล ศรีตั้งรัตนกุล. (2556) **ความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืน**

หยัดในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ทำทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (สาขาจิตวิทยาประยุกต์) กรุงเทพมหานคร : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

(สาขาจิตวิทยาประยุกต์) กรุงเทพมหานคร : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิติธร กาญจนกุล. (2553) **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขา**

ธนาคารที่มีการรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง ความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และมิตรภาพในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน.

วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพมหานคร :

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิธัญญา วัฒนโณ. (2546) **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยมีความกตัญญูทดแทนที่เป็นตัวแปรกำกับ**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพมหานคร : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักสถิติสังคม. (2555) **สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจสภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม พ.ศ. 2554**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

Brenninkmeijer, V., and VanYperen N. (2003) “How to conduct research on burnout: Advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research”. **Occupational and Environmental Medicine**, 60, p.i16–i20.

Burke, R. J., Ng, E. S. W., and Fiksenbaum, L. (2009) “Virtues, work satisfactions and psychological wellbeing among nurses”. **International Journal of Workplace Health Management**, 2(3), p.202–219.

Chan, D. W. (2010) “Gratitude, gratitude intervention and subjective well-being among Chinese school teachers in Hong Kong”. **Educational Psychology**, 30(2), p.139–153.

Eisenberger, R., Cummings, J., Arimeli, S., and Lynch, P. (1997) “Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction”. **Journal of Applied Psychology**, 82(5), p.812–820.

Emmons, R. A. (2003) **Acts of gratitude in organizations**. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), “Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline” (pp. 81–93). San Francisco: Berrett-Koehler.

Fredrickson, B. L. (2001) “The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions”. **American Psychologist**, 56(3), p.218–226.

Hair, J. F., Black, w. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010) *Multivariate data analysis* (7 ed.). Upper Saddle River, NJ; Pearson Education.

Hooper, D., Coughlan, J., and Mullen, M. (2008) “Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit”. **Electronic Journal of Business Research Methods**, 6(1), p.53–60.

Kerns, C. D. (2009) “Gratitude at Work: Counting your blessings will benefit yourself and your organization”. **Graziadio Business Review**, 9(4), Retrieved from <http://gbr.pepperdine.edu/2010/08/gratitude-at-work/>

- Konrath, S., Meier, B. P., and Bushman, B. J. (2014) “Development and validation of the single item narcissism scale (SINS)”. **Plos one**, 9(8), e103469.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., and Tsang, J.-A. (2002) “The grateful disposition: A conceptual and empirical topography”. **Journal of Personality and Social Psychology**, 82(1), p.112–127. doi: 10.1037//0022-3514.82.1.112
- Michie, S. (2009) “How positive emotions influence the prosocial behaviors of organizational leaders”. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 15(4), p.393–403.
- Sekerka, L. E., Vacharkulksemsuk, T., and Fredrickson, B. L. (2012) “Positive emotions: Broadening and building upward spirals of sustainable enterprise”. In K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (Eds), **The oxford handbook of positive organizational scholarship** (pp. 168–177). New York, NY : Oxford University Press
- Shirom, A. (2004) “Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations”. **Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies**, 3, p.135–164.
- Spence, J. R., Brown, D. J., Keeping, L. M., and Lian, H. (2014) “Helpful today, but not tomorrow? feeling grateful as a predictor of daily organizational citizenship behaviors”. **Personnal Psychology**, 67, p.705–738.
- Tsang J. (2006) “Gratitude and prosocial behavior: An experimental test of gratitude”. **Cognition and Emotion**, 20, p.138–148.