



คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน

JOB CHARACTERISTICS AND POSITIVE THINKING RELATED TO HAPPINESS
IN WORKPLACE OF EARLY ADULTHOOD EMPLOYEES IN A PRIVATE COMPANY

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

JOB CHARACTERISTICS AND POSITIVE THINKING RELATED TO HAPPINESS
IN WORKPLACE OF EARLY ADULthood EMPLOYEES IN A PRIVATE COMPANY



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Developmental Psychology)

Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน

ของ

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ชาญ รัตนะพิสิฐ)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนไณ)

ชื่อเรื่อง	คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
ผู้วิจัย	ของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน
ปริญญา	ศุจินันท์ เจนจิตศิริ
ปีการศึกษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	2563
	อาจารย์ ดร. ชาญ รัตนะพิสิฐ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน รวมถึงศึกษาคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกในการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีอายุระหว่าง 20 – 40 ปี ทั้งเพศชายและหญิง จำนวน 245 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวก ผลวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวกของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน เท่ากับ .84 ส่วนการคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานเท่ากับ .78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 72.90 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น หากทางบริษัทเอกชนต้องการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น จึงควรออกแบบงานให้ครอบคลุมคุณลักษณะของงานที่ดีทั้งการส่งเสริมการใช้ทักษะที่หลากหลาย มอบหมายงานที่มีความสำคัญเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับผิชอบจนจบกระบวนการอย่างมีอิสระในการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม รวมถึงให้ผลสะท้อนในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนามุมมองการคิดเชิงบวกเพื่อพัฒนาการทำงานต่อไป

คำสำคัญ : การคิดเชิงบวก คุณลักษณะของงาน ความสุขในการทำงาน

Title	JOB CHARACTERISTICS AND POSITIVE THINKING RELATED TO HAPPINESS IN WORKPLACE OF EARLY ADULTHOOD EMPLOYEES IN A PRIVATE COMPANY
Author	SUJINUN JENJITSIRI
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Charn Rattanaapisit

The objectives of this research are to examine the relationship between job characteristics and positive thinking related to happiness in the workplace and to examine the influence of job characteristics and positive thinking in predicting workplace happiness among early adulthood employees in private companies. The sample group consisted of employees at private finance and credit companies, aged between 20 and 40 and both male and female. The sample consisted of 245 people and the data were collected from questionnaires about happiness in the workplace, job characteristics and positive thinking. This study suggested that happiness in the workplace, job characteristics and positive thinking among early adulthood employees in private companies at a high level. Furthermore, correlations between job characteristics and happiness in the workplace was .84, while the correlation between positive thinking and happiness in workplace was at .78, which had a highly positive relationship and statistically significant at a level of .001. In addition, job characteristics and positive thinking can predict happiness in the workplace of early adulthood employees in private companies by 72.90%, according to the hypothesis. The results of this study showed that job characteristics and positive thinking are the key variables that help employees feel happier in their work. Therefore, the work should be designed to cover the job characteristics of the good work, as well as promoting the use of various skills: assigning important tasks, giving employees the opportunities to take responsibility until the end of the process, with freedom to work as appropriate, the ability to reflect on performance and developing a positive thinking perspective for further development of the work.

Keyword : Happiness in the workplace, Job characteristics, Positive thinking

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับการดูแลและเอาใจใส่จาก อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.ชาญ รัตนพิสิฐ อาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัย อาจารย์ ดร.ชัญญา ลีศัตบุพ่าย ประธานหลักสูตร และอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเท ของอาจารย์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.วิทย์ญา วังโณ และคุณนงนิตา จันทร์วุฒิศิลป์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเนื้อหาและพัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพ กราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการสอบปากเปล่าพร้อมให้คำแนะนำในการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงขอขอบพระคุณผู้ร่วมวิจัยทุกท่านที่สละเวลาทำแบบทดสอบและให้ข้อมูลต่างๆ ที่เอื้อต่อการ ทำงานวิจัย ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นซึ่งเป็นกัลยาณมิตรที่ดีคอยให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือและให้ กำลังใจตลอดมา ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และที่สำคัญขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาและครอบครัวรวมถึงผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและคอยอยู่เคียงข้างด้วยดีเสมอ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทางผู้วิจัยหวังว่างานวิจัย ฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย สำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นทางผู้วิจัยขอภัยไว้ ณ ที่นี้ และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัย ต่อไป

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
นิยามปฏิบัติการ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น	9
1.1 ความหมายของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น	9
1.2 บทบาทของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น.....	10
1.3 แนวคิดและทฤษฎีของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น	11
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	19
2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน.....	19
2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	20

2.3 แนวคิดและทฤษฎีของความสุขการทำงาน	23
2.4 การวัดความสุขในการทำงาน.....	25
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน.....	28
3.1 ความหมายของคุณลักษณะของงาน	28
3.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะของงาน.....	29
3.3 แนวคิดและทฤษฎีของคุณลักษณะของงาน	31
3.4 การวัดคุณลักษณะงาน.....	33
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวก.....	36
4.1 ความหมายของการคิดเชิงบวก	36
4.2 ความสำคัญของการคิดเชิงบวก.....	37
4.3 แนวคิดและทฤษฎีของการคิดเชิงบวก	38
4.4 การวัดการคิดเชิงบวก.....	43
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงาน.....	45
5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงาน.....	47
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	49
7. สมมุติฐานในการวิจัย	50
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	51
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3. การสร้างแบบวัดและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	55
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย.....	58

สัญลักษณ์สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
บทที่ 5 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลการวิจัย	68
อภิปรายผลการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก	83
ภาคผนวก ข	87
ภาคผนวก ค	89
ภาคผนวก ง.....	93
ประวัติผู้เขียน.....	96

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การคิดเชิงบวก.....	41
ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และสถานที่ปฏิบัติงาน.....	59
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ.....	60
ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของงาน ความสามารถในการคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน.....	62
ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของงาน ความสามารถในการคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน.....	62
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธีนำเข้า (Enter multiple regression analysis) ในการทำนายความสุขในการทำงานด้วยตัวแปรคุณลักษณะงาน และการคิดเชิงบวกของพนักงานวัยผู้ใหญ่ในตอนต้น.....	64
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรอิสระในองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะของงานในการทำนายตัวแปรความสุขในการทำงาน.....	65
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรอิสระในองค์ประกอบย่อยของการคิดเชิงบวกในการทำนายตัวแปรความสุขในการทำงาน.....	66
ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนก แบบสอบถามความสุขในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน.....	94
ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนก แบบสอบถามการคิดเชิงบวก.....	95

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	50
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

จากแรงกดดันในปัจจุบันการพัฒนาของโลกได้ก้าวไปถึงยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจรอบด้านจากทั่วทุกมุมโลก ทำให้ประเทศไทยต้องมีมาตรการเพื่อรับมือกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนที่อาจกระทบต่อความอยู่รอดและการพัฒนาประเทศ จึงได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมุ่งให้เกิดการขยายการลงทุนของรัฐและเอกชนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรม คุณภาพคน การปรับปรุงและสร้างระบบสาธารณูปโภคที่เชื่อมต่อทางด้านเศรษฐกิจกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค รวมถึงการพัฒนาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร และการบริการ ให้มีมีประสิทธิภาพและความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น (สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) เนื่องด้วยลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทางด้านยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเศรษฐกิจนี้เอง ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ โดยเฉพาะบริษัทเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างมากโดยพยายามปรับโครงสร้างในการบริหารงาน รูปแบบการทำงานและตัวเนื้องานให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้ จนเกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 4.6 ต่อเนื่องจากการขยายตัวร้อยละ 5.4 ในไตรมาสแรกของปี 2562 ด้วยการเปลี่ยนแปลงนี้เองจึงทำให้นักวิชาการที่อยู่ในองค์กรต้องทำงานอย่างหนักและเกิดแรงกดดันที่เกิดขึ้นอย่างมหาศาลเพื่อให้สามารถทำงานได้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

การทำงานที่เกิดขึ้นอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาทั้งในด้านของความเครียด (stress) การหมดไฟในการทำงาน (burnout) เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดของบุคคลมาจากตัวงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีอัตราการลาออก (turnover) ของบุคลากรในบริษัทที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่อยู่ในช่วงของวัยผู้ใหญ่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่อสิ่งเร้าทางลบจากการทำงานได้ง่ายกว่าวัยอื่นๆ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในด้านเจตคติ ความคิด ความรู้สึก จากการเข้าสู่สังคมการทำงานเพื่อต้องการพิสูจน์ตนเองจากการทำงานและสร้างความมั่นคงในชีวิต (สุมารินทร์ เจริญสวัสดิ์, 2550) (Hyvönen, Feldt, Salmela-Aro, Kinnunen, และ Mäkikangas, 2009) อีกทั้งเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุปราณี สุระเดช, 2554) และในบางครั้งที่ได้รับมอบหมายไม่ได้สร้างคุณค่าใน

จิตใจให้กับพนักงาน เนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีลักษณะของงานที่ขาดการเชื่อมต่อกัน เป็นการได้รับผิดชอบงานเพียงบางส่วน ทำให้ไม่เข้าใจงานอย่างแท้จริง เมื่อได้ลงมือปฏิบัติผลของงานก็จะออกมาไม่ดีและทำให้ต้องแก้ไขงานอยู่เสมอ เกิดเป็นสภาวะการทำงานที่เบื่อหน่าย รู้สึกไม่ยอมรับผิดชอบในเนื้องานนั้นๆอีก ส่งผลต่อความคิดทางลบกับงาน องค์กรและผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นบริษัทจำเป็นต้องพยายามสร้างสภาวะการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้น ซึ่งการทำให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะช่วยส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ลดความเครียดและความกดดันจนมีส่วนช่วยบริหารจัดการหมดไฟในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกได้ (Jeung, 2011; ปรัชญ์งามสมภาค, 2560) ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานนั้นมีด้วยกันหลายประการ กล่าวคือ มีสัมพันธภาพและการติดต่อกันที่ดีของสมาชิกในองค์กรเพื่อร่วมกันทำงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นบุคลากรต้องมีความรักในงานที่ตนทำถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานที่รักและผูกพัน ก่อเกิดเป็นความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในงาน สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความสามารถที่เต็มศักยภาพของตนเอง นำไปสู่การเคารพ การยอมรับนับถือและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในท้ายที่สุด (Manion, 2003)

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลักๆ โดยปัจจัยแรกที่เกี่ยวข้องคือคุณลักษณะของงาน โดยทฤษฎีนี้มีผลต่อจิตใจของบุคคล กลายเป็นความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Hackman และ Oldham, 1975) กล่าวคือลักษณะของงานในรูปแบบต่างๆ นั้นสามารถส่งผลต่อสภาวะจิตใจของบุคคล 5 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงานที่ใช้ความหลากหลายของทักษะ (Skills varieties) ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคคลใช้องค์ความรู้หลายด้านภายใต้ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task identity) เป็นการที่บุคคลได้มีโอกาสทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการนั้นจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลงานที่บุคคลรับผิดชอบอย่างเด่นชัดมากกว่าการทำงานเพียงบางส่วน ในด้านความสำคัญของงาน (Task significant) จะเป็นการที่บุคคลได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคคลอื่นและองค์กรจนบุคคลเกิดอารมณ์ความรู้สึกทางบวกจนมีความทุ่มเทในการทำงานระยะยาวต่อไป อีกรูปแบบลักษณะงานที่ไม่กล่าวถึงไม่ได้ก็คือ ด้านความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) หากบุคคลได้รับความไว้วางใจให้ทำงานอย่างอิสระ แสดงความคิด การจัดการงานต่างๆด้วยตนเอง

อย่างอิสระ อันมีส่วนช่วยให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตน สุดท้าย คือ ด้านการได้รับผลสะท้อนของงาน (Feedback) ในลักษณะงานนี้ตัวบุคคลจะได้รับทราบผลที่ตามมาของกระบวนการทำงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วส่งผลไปในทิศทางใดบ้าง ถือเป็นลักษณะที่สะท้อนถึงผล การปฏิบัติงานและเป็นประสบการณ์ให้บุคคลได้นำไปปรับใช้และรับผิดชอบต่องานนั้นๆได้เป็น อย่างดี จากการศึกษางานวิจัยพบว่าการรับรู้คุณลักษณะงานของงานในระดับสูง มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความสุขในการทำงานสูงเช่นกัน กล่าวคือคนที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในคุณลักษณะที่ เหมาะสมสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ช่วยทำให้พนักงานมีความสุขในการ ปฏิบัติงานอีกด้วย (ทวีศักดิ์ รองแขวน, 2555)

ปัจจัยที่สองที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความสามารถในการคิดเชิงบวก จาก การศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การคิดเชิงบวก (Positive thinking) นี้จะช่วยให้บุคคลเกิดความ เข้าใจและมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง มีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ไม่ ยอมให้ความล้มเหลวเข้ามาทำลายชีวิต สามารถเปลี่ยนวิกฤตในชีวิตให้เป็นโอกาส ฝ่าฟันหนทาง ในการแก้ไขปัญหาจนฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆได้ประสบผลสำเร็จ และเป็นคนที่มีความสุขในชีวิตได้ ทั้งนี้การคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับตัวแปรทางจิตวิทยาตัวอื่น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความสุข คุณภาพชีวิต เป็นต้น (พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ, 2561)จากการศึกษา งานวิจัยเพิ่มเติมพบว่าการมองโลกในแง่ดีถือเป็นจุดแข็งด้านหนึ่งของการคิดเชิงบวก โดยเฉพาะวัย ทำงานที่มีความคาดหวังในเรื่องการดำเนินชีวิตและการสร้างความมั่นคงในการทำงาน จากผล การศึกษาพบว่าผู้หญิงวัยทำงานที่มีการมองโลกในแง่ดีสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขและ ทัศนคติเชิงบวกที่สูงเช่นกัน (Gorsy, 2016) นอกจากนี้จากการศึกษาเพิ่มเติมได้มีการระบุตัวแปรที่ คล้ายคลึงกัน โดยการคิดเชิงบวกในแง่บวกของการทำงานประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร และ การทำงานอย่างมีความสุข โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเชิงบวกในการทำงาน ได้แก่ การมองโลก ในแง่ดี ความเชื่อ ความมุ่งมั่น และความอดทน (พันธุ์ธัช ศรีทิพพันธุ์, วรรณบุญภรณ์ ชาลีรักษ์, วิจิตร แผ่นทอง, และ พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2559)

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของงานและการคิด เชิงบวก ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการมีความสุขของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน เนื่องจากในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้ถือเป็นประชากรกลุ่มหลักที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศให้สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้ได้ ข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการที่จะช่วยแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากรูปแบบการทำงาน และการวางระบบงานที่ไม่เหมาะสม จนก่อให้เกิดความเครียด ความกดดัน จนมีมุมมองทางลบต่อ

งานของบุคลากรในการทำงานจนส่งผลกระทบทางลบต่อผลการปฏิบัติงานทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทลดลงได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวกกับ ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกในการร่วมกันทำนายความสุขใน การทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาของงานวิจัยนี้จะได้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของงาน การ คิดเชิงบวกและความสุขในการทำงานของพนักงานในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งถือเป็นแรงงานกลุ่มหลัก ของประเทศ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทเอกชน ในการจัดการ เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน การมอบหมายงาน หรือระบบการทำงานที่เหมาะสม อีกทั้งใช้เป็นข้อมูล เพื่อใช้ในการส่งเสริมมุมมองทางบวกในการฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพให้มีความคิดเชิงบวกที่มี ต่องาน หรือการดำเนินชีวิตแง่มุมต่างๆ เพื่อช่วยลดสภาวะทางลบ ที่อาจส่งผลทางลบต่อการ ปฏิบัติงานและส่งเสริมพฤติกรรมทางบวกต่างๆ ใ้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความสุข ในการทำงานจนเกิดความผูกพันและสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร (population) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานในบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง จำนวน 1,276 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น จำนวน 825 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง (sampling) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานในวัยผู้ใหญ่ ตอนต้นของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 245 คน

ตัวแปรการวิจัยที่ศึกษา

2.1) ตัวแปรต้น คือ คุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวก

2.2) ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับด้านการเงินและสินเชื่อ ที่มีอายุ 20 – 40 ปี ทั้งชายและหญิง ซึ่งยังคงมีสถานะในการทำงานเป็นแบบการจ้างแบบปกติ และการจ้างเป็นพิเศษรายวัน ในฝ่ายต่างๆ ของบริษัท

นิยามปฏิบัติการ

1. ความสุขในการทำงาน (Joy at work) หมายถึง สภาวะที่พนักงานรับรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นดี มีคุณค่า เป็นที่น่าภาคภูมิใจ ตอบสนองความต้องการของตนได้ ส่งผลให้พนักงานมีความคิดและความรู้สึกเชิงบวกในงานของตนเองจนกลายเป็นความเชื่อมั่นศรัทธา มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน อีกทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานรวมถึงคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานทำให้เกิดสังคมในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา พนักงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เกิดการพูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตร พนักงานรู้สึกเป็นสุข เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับผู้ร่วมงาน

1.2 ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแนบแน่นเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานรับรู้ว่างานที่มีการปฏิบัติงานที่ต้องทำให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ของงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติ ปรารถนาที่จะทำงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่างานที่ตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ทันเวลาและผลของงานออกมาดี พนักงานรู้สึกว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย เกิดการทำงานที่มีผลลัพธ์ในทางบวก มีการทำงานที่เป็นอิสระทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อความสำเร็จงาน

1.4 การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การรับรู้ว่างานของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน

และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน พนักงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานและใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่องานที่ประสบผลสำเร็จ

ในการประเมินตัวแปรความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของ Manion (2003) แบบวัดความสุขในการทำงานมีลักษณะการประเมิน 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่จริงเลย จนถึง 5 คือ จริงที่สุด ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบประเมินความสุขในการทำงานสูงกว่า แสดงว่ามีเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบประเมินต่ำกว่า

2. คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง กรอบความคิดที่พนักงาน มีต่องานของตนทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในงาน ทราบข้อมูลรายละเอียดของงานใน แง่มุมต่างๆ ทั้งโครงสร้าง ความสำคัญและคุณค่าของงานที่สอดคล้องต่อความรู้ความสามารถของ พนักงาน รวมถึงการมีอิสระในการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ การทำงานของตนมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการมีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) คือ การที่พนักงานใช้ความรู้ หรือ ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน รู้สึกถึงความท้าทายในการทำงานซึ่งจะยิ่งเพิ่มคุณค่าให้แก่งาน นั้น ทำให้พนักงานต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ

2.2 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task identity) คือ ลักษณะของงานที่มีความต่อเนื่อง ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสรับผิดชอบ และทำงานนั้นได้จนจบกระบวนการ

2.3 ความสำคัญของงาน (Task significant) คือ งานนั้นๆ มีความสำคัญ และทำให้ พนักงานมีความรู้สึกว่าการงานนั้นมีคุณค่าแก่ตนเอง บุคคลอื่น แผนก หรือทั้งองค์กร

2.4 ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) คือ การที่พนักงานมีอิสระในงานที่ตนเอง รับผิดชอบ โดยพนักงานได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถจัดตารางงานของ ตนเองได้อย่างเต็มที่

2.5 การได้รับผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือ พนักงานได้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลงานของตนเอง ได้ทราบว่าผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร โดยพนักงานนั้นได้นำผลของงานนั้นๆ มาแก้ไขปรับปรุงเพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ในการประเมินตัวแปรคุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดตาม แนวคิดของ Hackman และ Oldham (1975) แบบวัดคุณลักษณะการทำงานมีลักษณะการ

ประเมิน 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่จริงเลย จนถึง 5 คือ จริงที่สุด ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะการทำงานสูงกว่า แสดงว่ามีการรับรู้ว่ามีกรอบความคิดว่าคุณลักษณะของงานขององค์กรว่ามีความเหมาะสมและพึงพอใจในแง่ของการใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความต่อเนื่องเป็นหนึ่งเดียว เป็นงานที่มีความสำคัญ รวมถึงได้รับอิสระในการทำงานและผลสะท้อนของงานว่าส่งผลในการทำงานให้องค์กรอย่างไร มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. การคิดเชิงบวก (Positive Thinking) หมายถึง ความสามารถทางการคิดและมุมมองของพนักงานในการรับรู้สิ่งเร้าสถานการณ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ และมีความเชื่อในทางบวกว่าทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้และมีวิธีการที่ทำให้ยอมรับและจัดการตอบสนองต่อสภาพปัญหาเกิดขึ้นอย่างเข้มแข็ง อีกทั้งสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ประกอบด้วย

3.1 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง พนักงานมีความเชื่อและความคาดหวังว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะเกิดสิ่งที่ดีแม้ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก คับขันหรือท้าทายก็ตาม

3.2 ความเชื่อ (Belief) หมายถึง พนักงานมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งคอยให้การสนับสนุน การชี้แนะแนวทาง

3.3 ความมุ่งมั่น (Determination) หมายถึง พนักงานมุ่งมั่นดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงาน

3.4 ความอดทน (Patience) หมายถึง พนักงานมีความเต็มใจในการรอคอยโอกาส ความพร้อม รวมถึงผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงานว่าจะต้องออกมาในทางดี

ในการประเมินตัวแปรการคิดเชิงบวก ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของ Ventrella (2002) แบบวัดการคิดเชิงบวกเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่จริงเลย จนถึง 5 คือ จริงที่สุด ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดความคิดเชิงบวกสูงกว่า แสดงว่ามีความคิดเชิงบวกในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำกว่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของ คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่ เกี่ยวข้องต่อความสุขในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
 - 1.1 ความหมายของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
 - 1.2 บทบาทของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีของความสุขการทำงาน
 - 2.4 การวัดความสุขในการทำงาน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน
 - 3.1 ความหมายของคุณลักษณะของงาน
 - 3.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะของงาน
 - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีของคุณลักษณะของงาน
 - 3.4 การวัดคุณลักษณะงาน
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวก
 - 4.1 ความหมายของการคิดเชิงบวก
 - 4.2 ความสำคัญของการคิดเชิงบวก
 - 4.3 แนวคิดและทฤษฎีของการคิดเชิงบวก
 - 4.4 การวัดการคิดเชิงบวก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงาน
 - 5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการคิดเชิงบวกและความสุขในการทำงาน
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย
7. สมมุติฐานในการวิจัย

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

1.1 ความหมายของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ทำให้ทราบว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงวัยที่ต่อเนื่องมาจากวัยรุ่น ทำให้เกิดการให้ความหมายของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นไว้อย่างหลากหลาย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาสรุปได้ ดังนี้

ระยะวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) ได้แก่ บุคคลอายุประมาณ 20 – 25 ปี ถึง 40 ปี พัฒนาการทางกายเจริญเต็มที่ เป็นระยะทดลองเพื่อหาแนวทางชีวิตที่ตนต้องการและพอใจ สืบเนื่องมาจากวัยรุ่น เช่น อาชีพ เพื่อน คู่ครอง และความสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ระยะนี้จึงมักเรียกว่า ระยะสำรวจ (Exploratory Period) (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2549) นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเริ่มดำเนินชีวิตแบบผู้ใหญ่ นำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต โดยเป็นช่วงอายุประมาณ 18 – 30 ปี (Havighurst, 1961)

อย่างไรก็ตามก็มีแนวคิดที่เห็นว่าวัยผู้ใหญ่แบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือ วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงอายุระหว่าง 21 – 40 ปีและวัยกลางคน เริ่มตั้งแต่ 40 – 60 ปี จะเห็นได้ว่าช่วงเวลาเรียกว่า “วัยผู้ใหญ่” นั้นยาวนานและมีความสำคัญต่อชีวิตอย่างมากระยะนี้มีการเลือกประกอบอาชีพที่มั่นคง ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีชีวิตคู่ นอกจากนี้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ตลอดจนการเสื่อมในด้านความสามารถต่างๆ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะที่ย่างเข้าสู่วัยกลางคน (สุชา จันทรโณม, 2541) ซึ่งสอดคล้องและใกล้เคียงกับลักษณะของบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่ (ณรงค์ศักดิ์ ตະละภักและคณะ, 2529) กล่าวว่า เป็นช่วงที่บุคคลมีอายุประมาณ 20 – 40 ปี ที่สามารถกำหนดรูปแบบชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองทำให้ตนเองมีความสุข ความพอใจที่ได้อยู่ร่วมกัน เมื่อบุคคลมีความสุข ความพอใจในตนเองแล้วสะท้อนต่อไปยังครอบครัวได้ จึงจะสามารถนำความสุข ความพอใจไปสู่เพื่อนร่วมงาน คุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตก็จะเริ่มพัฒนาขึ้น ดังนั้นการที่บุคคลวัยผู้ใหญ่สามารถสร้างความมั่นคงและความรู้สึกเป็นสุขทางกาย จิตใจและสังคมได้ แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีสมวัย

ดังนั้นจากการศึกษาเอกสารในช่วงต้นจึงสรุปได้ว่า ผู้ใหญ่ตอนต้น หมายถึง บุคคลช่วงอายุ 20 – 40 ปี มีพัฒนาการทางด้านร่างกายที่เจริญเติบโตเต็มที่ เริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงานประกอบอาชีพ สร้างสัมพันธภาพกับคนรอบข้างกลายเป็นการเลือกหาคู่ครอง การมีเพื่อนสนิท การใช้ชีวิตสมรส การสร้างครอบครัว หรือการสร้าง ความมั่นคงและประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน โดยนำความรู้ประสบการณ์ต่างๆ มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตที่สมบูรณ์ เป็นช่วงวัยที่วุฒิภาวะทางอารมณ์พัฒนาเต็มที่ มีแนวทางและปรัชญาในการดำเนินชีวิตของตนเอง สามารถ

วางแผนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับความพอใจและความสุข เมื่อบุคคลพบเจอความสุขนั้นแล้วสิ่งที่ตามมาจะทำให้ผู้คนรอบข้างได้รับความสุขทั้งจากคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ก่อเกิดเป็นคุณภาพชีวิตและการทำงานที่พัฒนายิ่งขึ้นต่อไป

1.2 บทบาทของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

วัยผู้ใหญ่คือวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงบทบาท (Role Transition) เนื่องจากในวัยนี้มีความหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินชีวิตของตนเอง โดยนำประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้สะสมมาตั้งแต่วัยเยาว์มาใช้แก้ปัญหาชีวิตและปรับปรุงตนเอง ผู้ที่ปรับตัวได้เป็นอย่างดีในวัยผู้ใหญ่คือบุคคลที่ได้ผ่านพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยต่างๆ มาตั้งแต่เด็กจนวัยรุ่น มีวุฒิภาวะ คือ การพัฒนาที่สิ้นสุดของทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และความรู้อารมณ์ สามารถเผชิญชีวิตแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ทั้งยามปกติและยามคับขัน มีความรับผิดชอบกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยเหตุผล (ศรีธรรม ธนะภูมิ, 2535) หากกล่าวถึงในชีวิตทำงานเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นนั้น ส่วนใหญ่จะมีการวางแผนในการประกอบอาชีพที่ตนรัก เลือกอาชีพที่ชื่นชอบ มีความพึงพอใจในงาน และการได้พิจารณาแล้วว่ามีเหมาะสมกับตนเอง ย่อมทำให้ชีวิตการทำงานมีความสุข มีความพร้อมที่จะปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่อไป

นอกจากนี้ ศรีประภา ชัยสินธพ และ เดิมทรัพย์ จันเพชร (2557) ได้กล่าวว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้สามารถมีกรอบในการใช้ชีวิต รวมถึงความหมายในชีวิตเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุข นอกจากนั้นยังต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาทั้งในด้านความคิด การกระทำความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติให้เจริญงอกงามขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุขความเจริญเป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมโดยสอดคล้องกับชีวิตการทำงานของคน

บทบาทของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในด้านต่างๆ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของการทำงานเมื่อได้วางแผนการประกอบอาชีพ เลือกสรรงานที่รักที่ตนเองชอบนั้นย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ความสุขในการดำเนินชีวิตที่สามารถสานต่อบทบาทของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในด้านอื่นๆ อย่างสมบูรณ์ หรือบทบาทของเพื่อนสนิทหรือกลุ่มคนที่สนิทกัน มีความสนใจในเรื่องเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการใช้เวลาว่างร่วมกันให้เกิดประโยชน์และเพิ่มความสุขในชีวิต

1.3 แนวคิดและทฤษฎีของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

วัยผู้ใหญ่ตอนต้นถือเป็นหนึ่งในช่วงชีวิตที่สำคัญ เป็นช่วงต่อจากวัยรุ่นได้ค้นพบตนเองเรียนรู้หลายสิ่งหลายอย่างในชีวิตตั้งแต่เติบโตมา มีพัฒนาการทางร่างกายที่สมบูรณ์ โดยกว่าจะเป็นวัยผู้ใหญ่ได้นั้นต้องผ่านช่วงวัยก่อนหน้านี้และช่วงวัยหลังจากนี้ไว้นั้น แต่ละทฤษฎีได้ให้คำอธิบายไว้หลายประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งจะกล่าวดังต่อไปนี้

1.3.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม 8 ขั้น ของ Erikson โดยแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการของบุคคลในวัยต่างๆ ซึ่งรวมถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นด้วย ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม 8 ขั้น ของ Erikson (พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2551) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ความรู้สึกไว้วางใจตรงข้ามกับรู้สึกไม่ไว้วางใจ (Sense of Trust VS. Sense of Mistrust) อีริคสันมีความเชื่อว่าพื้นฐานของการพัฒนาในขั้นนี้ ส่งผลต่อการพัฒนาในขั้นต่อไป โดยในระยะช่วงปีแรกของชีวิตซึ่งตรงกับ “Oral Stage” เป็นระยะที่เด็กจะเกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจหรือไว้วางใจ ดังนั้น รูปแบบการเลี้ยงดูที่เด็กในช่วงปีนี้ได้รับจากผู้ใหญ่ถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเด็กในวัยทารกยังช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ เด็กต้องการความอบอุ่น ต้องการอาหารที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ และสม่ำเสมอ ต้องการให้มีคนคอยปกป้องดูแลและมอบความรัก หากว่าเด็กได้รับสิ่งที่กล่าวนี้เพียงพอเพียงก็จะทำให้เด็กมีความมั่นใจไว้วางใจในสภาพแวดล้อมของตน แต่ถ้าเด็กขาดสิ่งต่างๆ เหล่านี้ หรือได้รับไม่สม่ำเสมอ ก็จะทำให้เด็กรู้สึกหวาดหวั่น รู้สึกไม่ไว้วางใจในสภาพแวดล้อมของตน และจะมีผลทำให้เด็กไม่ไว้วางใจผู้อื่น เป็นคนขี้ระแวง หรือต้องการความสนใจจากผู้อื่นมากเกินไป

ขั้นที่ 2 ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองตรงข้ามกับสงสัยไม่แน่ใจในความสามารถของตน (Sense of Autonomy VS. Sense of Doubt and Shame) เมื่อเด็กได้สร้างความไว้วางใจต่อพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมแล้ว เขาก็จะเริ่มค้นพบว่า เขามีอิสระที่จะทำบางอย่างได้ ในช่วงวัยที่ 2 พัฒนาการของเด็กทางด้านร่างกายถึงช่วงระยะที่สามารถจัดการกล้ามเนื้อหูรูดของอวัยวะขับถ่ายได้ ซึ่งระยะส่งผลต่อความรู้สึกของเด็ก กล่าวคือ เด็กรู้สึกมีอิสระในการกระทำการต่างๆ และเขาจะเกิดความตั้งใจปฏิบัติพฤติกรรมบางอย่างได้ตามใจต้องการ เช่น การควบคุมการขับถ่ายปัสสาวะเมื่อใด และที่ไหนก็ได้ตามใจชอบ ในช่วงนี้บริเวณรอบทวาร (Anal Zone) เป็นศูนย์กลางของพัฒนาการ โดยอีริคสันเชื่อว่าระยะนี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพในเชิงความเป็นตัวของตัวเองในเด็ก (Autonomy) หรือความสงสัยและไม่แน่ใจ (Doubt and Shame)

ขั้นที่ 3 การเป็นผู้ริเริ่มตรงข้ามกับรู้สึกผิด (Sense of Initiative VS. Sense of Guilt) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะเริ่มเกิดในวัยนี้ เพราะสภาพแวดล้อมท้าทายให้เด็กพยายามทำงานเฉพาะอย่างให้สำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เด็กพยายามแสดงความสามารถใหม่ๆออกมา และแสดงออกมามากที่สุดเท่าที่จะมี และถึงแม้จะทำไม่สำเร็จก็จะหลงลืมอย่างรวดเร็วและเริ่มต้นใหม่ทันที ถ้าเด็กได้รับการส่งเสริมอย่างถูกต้อง ก็จะเป็นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ (Sense of Initiative) ให้กับเด็กแต่ในทางตรงกันข้ามหากเด็กถูกตำหนิต่อว่าทุกครั้งทำงานไม่สำเร็จ ก็จะเกิดความรู้สึกผิด (Sense of Guilt) พัฒนาการทางด้านร่างกายของเด็กวัยนี้ดีมากจนทำกิจกรรมประจำวันได้ปกติเกือบทุกอย่าง เช่น กระโดด วิ่ง เดิน ซึ่งเหตุนี้เองที่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกอยากทำสิ่งต่างๆ ให้ดีเท่าผู้ใหญ่โดยที่พยายามเลียนแบบและพยายามทำสิ่งต่างๆด้วยตนเอง ถ้าเขาพอจะทำได้ และบางทีจะแสดงอาการไม่พอใจถ้าผู้ใหญ่ช่วยเหลือ เช่น ดึงกระดุมเสื้อ นอกจากนี้เด็กวัยนี้ยังมีอารมณ์รุนแรง เอาแต่ใจตัวเองเริ่มอิจฉาน้องคนอื่นๆ

ขั้นที่ 4 การรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จตรงข้ามกับรู้สึกด้อย (Sense of Industry VS. Sense of Inferiority) ในวัยเด็กได้สำรวจสิ่งแวดล้อม ก็จะทำให้เด็กได้ประสบการณ์ใหม่ๆมากขึ้นและเขาก็จะพบว่า กิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเด็กนั้นไม่สามารถทำได้เท่าเทียมกับผู้ใหญ่ กล่าวคือ เด็กวัยนี้สามารถทำกิจกรรมทุกอย่างที่ผู้ใหญ่ทำได้ แต่ได้ไม่ดีเท่า ดังนั้นเพื่อให้ดีเท่าผู้ใหญ่จึงทุ่มเทกำลังกายให้กับการทำงาน ซึ่งถ้าเขาทำได้สำเร็จก็จะเกิดกำลังใจทำต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ซึ่งความจริงนั้น ตัวเด็กเองอาจทำไม่ได้ สาเหตุมาจากยังเป็นเด็ก ส่งผลให้เกิดความรู้สึกต่ำต้อย (Feeling of Inferiority) สำหรับเด็กจะมีความกลัวมากกว่าว่าเขาจะไม่ดีเท่าคนอื่น โดยจะพยายามขจัดความกลัวอันนี้โดยการใช้โอกาสที่เขาได้อยู่เรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสังคม

ขั้นที่ 5 การเรียนรู้เอกลักษณ์ตนเองตรงข้ามกับการสับสนในเอกลักษณ์ของตนเอง (Sense of Identity VS. Sense of Identity Diffusion) ในวัยนี้ร่างกายของเด็กจะเจริญและมีวุฒิภาวะเข้าสู่วัยรุ่น มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว จนเด็กไม่แน่ใจว่าจะเกิดอะไรขึ้น เขาจึงต้องเปรียบเทียบกับเพื่อนคนอื่นๆ เพื่อมั่นใจว่าเขาเป็นเหมือนเพื่อน เด็กวัยรุ่นนี้จะเห็นว่า การที่เขาเรียนแบบเอกลักษณ์ (Identity) ตัวเองกับตนในอุดมคติ (Ego Ideal) หรือบุคคลที่เขาชื่นชอบเป็นแบบอย่างนั้นไม่ใช่ตัวตนของเขาอย่างแท้จริง ฉะนั้น เขาก็จะค้นหาความเป็นตนเองอย่างแท้จริงได้ด้วยการผสมผสานสิ่งที่เขาเคยศึกษามาแล้วในอดีต กลายเป็นเอกลักษณ์ประจำตัวและกลายเป็นลักษณะเฉพาะ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่กับวัยรุ่น ในวัยนี้พ่อแม่ไม่สามารถมีอิทธิพลกว่าเขาได้เพราะเด็กวัยรุ่นมีความคิดริเริ่มที่เปิดกว้างสำหรับสิ่งแปลกใหม่ เขาจะไม่ยึดติดกับคำสั่งสอนดั้งเดิมของพ่อแม่ แต่จะเลียนแบบคนที่มีอุดมคติตรงกับเขา เด็กวัยรุ่นจะหันมาหาคน

ที่มีสภาพเหมือนตนเอง คือ เพื่อน ฉะนั้น ลักษณะของบุพการีที่ได้ก่วยุ่นต้องการ คือทำที่ที่แสดงอาการเป็นเพื่อนที่เข้าใจความต้องการและร่วมผ่านทุกหนทางไปด้วยกัน

ขั้นที่ 6 ความรู้สึกว่าตนมีเพื่อนตรงข้ามกับมีความรู้สึกอ้างว้าง (Intimacy VS. Isolation) ช่วงวัยรุ่นตอนปลายและวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้ บุคคลจะเริ่มเป็นสมาชิกที่มีส่วนรับผิดชอบกับสังคมอย่างเต็มที่และกำลังเป็นวัยที่มุ่งหมายกับการทำงานและการอยู่ใกล้ชิดกับเพศเดียวกันหรือเพศตรงข้าม เพื่อเลือกหาบุคคลซึ่งศึกษากันหรือคบกันได้อย่างใกล้ชิด นำไปสู่ความผูกพันรักใคร่และการมีชีวิตคู่ ความสำเร็จของพัฒนาการในวัยนี้ขึ้นอยู่กับความมั่นใจในตนเอง และภารกิจในระดับต่างๆของเขาประสบความสำเร็จแค่ไหน ถ้าเขารู้จักตนเองมั่นใจในตนเองอย่างแท้จริง เขาก็จะสามารถให้ความใกล้ชิดอย่างจริงจังสนิทสนมกับบุคคลอื่นได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าเกิดไม่ประสบความสำเร็จสำหรับพัฒนาการขั้นก่อนหน้า เขาจะไม่เชื่อใจผู้อื่น ไม่มีความพึงพอใจในตนเอง เข้ากับผู้อื่นไม่ได้ ทำให้รู้สึกเหงาและอ้างว้าง

ขั้นที่ 7 ความรู้สึกรับผิดชอบแบบผู้ใหญ่ตรงข้ามกับความรู้สึกเฉื่อยชา (Generativity VS. Stagnation) ในวัยนี้บุคคลเริ่มมีความรับผิดชอบแบบผู้ใหญ่ คือ การแต่งงานพร้อมทั้งเป็นบิดาและมารดา นอกเหนือจากการมีความรับผิดชอบในตนเองแล้ว ยังมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมด้วย คนที่เป็นพ่อเป็นแม่ก็จะมุ่งความสนใจไปที่ลูกเป็นหลัก ให้ความสนใจอบรมเลี้ยงดูบุตรหลานให้มีความสุข เพื่อให้พบเจอความสำเร็จในชีวิตบุคคลที่ได้รับความสำเร็จในพัฒนาการขั้นต้นๆ มาก่อน จะรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน รู้สึกรับผิดชอบและพอใจในฐานะและชีวิตของตน แต่ถ้าบุคคลใดไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตก็จะทำให้ขาดความไว้วางใจใคร รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถ มีปมด้อย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับใคร ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและตนเอง ทำให้กลายเป็นบุคคลที่เฉื่อยชา และไม่มีความกระตือรือร้นในการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว

ขั้นที่ 8 ความรู้สึกมั่นคงตรงข้ามกับความรู้สึกท้ออาลัย (Ego Integrity VS. Despair) ในวัยนี้คือช่วงวัยที่บุคคลพึงได้รับขั้นสูงสุดจากความสำเร็จในชีวิต ถ้าเขาเป็นผู้ที่มีพัฒนาการทางบุคลิกภาพที่ดีเรื่อยๆมา ก็จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในวัยนี้ บุคคลในวัยนี้นั้นจะยอมรับความจริงที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสุขกับชีวิตที่เหลืออยู่ ยอมรับการแก่ การเจ็บ การตายที่จะเกิดขึ้น มีความสุขุม แต่ถ้าพัฒนาการขั้นที่ 7 ที่ผ่านมาไม่ประสบความสำเร็จเขาก็จะไม่พอใจในชีวิต หดหวั่น ไม่เข้าใจสภาพความเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่เกิดขึ้น เกิดความขัดข้องใจ และท้อแท้สิ้นหวังท้ออาลัยในชีวิต

1.3.2 ทฤษฎีพัฒนาการตามวัยของ Havighurst ซึ่งได้แบ่งช่วงพัฒนาการมนุษย์ตามลักษณะภาระงานที่จะต้องทำได้ในแต่ละวัย ออกเป็น 6 ช่วง (Havighurst, 1961) คือ

ช่วงที่ 1 ภาระงานตามขั้นพัฒนาการของวัยทารกและวัยเด็กตอนต้น (Infancy and Early childhood) มีอายุตั้งแต่แรกเกิด จนถึงอายุ 6 ปี

ช่วงที่ 2 ภาระงานตามขั้นพัฒนาการของวัยเด็กตอนกลาง (Middle childhood) มีอายุระหว่าง 6 -12 ปี

ช่วงที่ 3 ภาระงานตามขั้นพัฒนาการของวัยรุ่น (Adolescence) มีอายุระหว่าง 12-18 ปี

ช่วงที่ 4 ภาระงานตามขั้นพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early adulthood) มีอายุระหว่าง 18-30 ปี

ช่วงที่ 5 ภาระงานตามขั้นพัฒนาการของผู้ใหญ่ตอนกลาง (Middle age) มีอายุระหว่าง 30-55 ปี

ช่วงที่ 6 ภาระงานตามขั้นพัฒนาการของผู้ใหญ่ตอนปลาย (late maturity) มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป

ลักษณะการดำเนินชีวิตตามขั้นพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Havighurst, 1961) ได้แบ่งช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นไว้ว่า เป็นช่วงชีวิตของบุคคลที่มีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี ผู้ที่อยู่ในวัยนี้จะมีภาระงานประจำวัยซึ่งเป็นงานตามขั้นพัฒนาการ ประกอบด้วยภาระงาน 8 ด้าน ซึ่งถือเป็นภาระงานของการดำเนินชีวิตที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเป็นวัยที่มีปัญหาต่างๆ มากมายที่จะต้องคิด ต้องแก้ไขปัญหา มีภาระรับผิดชอบใหม่ๆ เพิ่มขึ้นตามอายุ ต้องมีความสุขุมรอบคอบในการดำเนินชีวิต รู้จักโลก รู้จักสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น โดย Havighurst สรุปไว้ว่าถ้าผู้ใดสามารถทำงานประจำวัยได้อย่างประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้เกิดความสุข และจะมีผลต่อพัฒนาการในระยะต่อมา แต่ถ้าประสบความสำเร็จล้มเหลวก็จะมีผลทำให้ไม่มีความสุข ปรับตัวได้ไม่เหมาะสมและจะมีผลต่อพัฒนาการในระยะต่อมาของชีวิตเช่นกัน

(อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์, 2541) ได้บรรยายสรุปภาระงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ในกระบวนวิชาจิตวิทยาทางจรชีวิต ตามทฤษฎีของ Havighurst 1961 ไว้ 8 ด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การเลือกคู่ครอง (Selecting a mate) ในวัยนี้เป็นวัยที่ทุกคนจะต้องแสวงหาผู้ที่ตนจะต้องแต่งงานด้วย ซึ่งในการเลือกคู่ครองนี้จะเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เป็นเรื่องที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน หลักเกณฑ์และกระบวนการในการเลือกคู่ครองในแต่ละสังคมย่อมมีความแตกต่างกันออกไป เช่น บางสังคมอาจมีบิดามารดา ญาติพี่น้อง เข้ามามีส่วนร่วมช่วยพิจารณา

ชายหนุ่มหรือหญิงสาวจะมาเป็นคู่ครองด้วย การเลือกคู่ครองเป็นภาระงานที่สำคัญเป็นลำดับแรก ทั้งชายและหญิงสามารถรับผิดชอบต่อตนเองได้ แต่บางรายยังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษาของสถาบันการศึกษา จึงทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสที่จะได้รับความรู้ จากการอบรมและการเรียนการสอน

ด้านที่ 2 การเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตกับคู่สมรส (Learning to live with a marriage partner) ความรู้สึกพอใจในด้านร่างกายอันสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์ทางเพศ จะมีผลทำให้ งานที่ต้องเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตกับคู่เป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายขึ้น แม้ว่าบางคู่ยังคงติดอยู่กับบิดามารดาก็ตาม ในเรื่องของการเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตกับคู่สมรสนั้นจะขึ้นอยู่กับ ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางวัฒนธรรมและประเพณี รวมทั้งคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลโดยเฉพาะผู้หญิงที่ทำงานที่เป็น ภรรยาและต้องทำงานนอกบ้าน จะมีผลทำให้ภาระงานทางด้านการปรับตัวเข้ากับคู่สมรสประสบความสำเร็จได้ค่อนข้างยากลำบากกว่าผู้ที่ทำหน้าที่ภรรยาเพียงอย่างเดียว

ด้านที่ 3 การเริ่มต้นสร้างครอบครัว (Starting a family) ในเรื่องของการเริ่มต้น สร้างครอบครัวจะมีจุดเริ่มต้นมาจากการแต่งงาน หลังจากการแต่งงานแล้วจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการมีลูก และในเรื่องของการมีลูกจะเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับทางด้านชีววิทยาและทางด้าน จิตใจ ถ้าผู้เป็นบิดาและมารดามีความพร้อมที่จะมีลูกก็จะมีปัญหาใดๆเข้ามาเกี่ยวข้อง และจะ ช่วยทำให้ภาระงานในด้านการเริ่มต้นสร้างครอบครัวด้วยการมีลูกสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งเพศ ชายและเพศหญิงที่ประสบความสำเร็จในงานด้านนี้ คือ ต้องเป็นผู้ที่สามารถทำหน้าที่ในการเป็น พ่อและแม่ มีความพึงพอใจ และรู้สึกยินดีต่อบทบาททางเพศ สำหรับเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศใน ระหว่างการตั้งครรภ์ก็เป็นปัญหาหนึ่งของภาระงานนี้ โดยเฉพาะหญิงบางรายจะมีความต้องการ ทางเพศเล็กน้อย บางรายมีความต้องการทางเพศมากขึ้น ซึ่งสามต้องพยายามหาวิธีการที่จะ ปรับตัวในเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของภรรยาที่เกิดขึ้นให้ดีที่สุด

ด้านที่ 4 การเลี้ยงดูเด็ก (Rearing children) การเลี้ยงดูเด็กเป็นหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สำคัญยิ่งของคู่สมรส เพราะทั้งคู่จะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในการเลี้ยงดู เด็กซึ่งเป็นสมาชิกของครอบครัวอีกชีวิตหนึ่ง ในเรื่องของการเลี้ยงดูลูกนั้น คู่สมรสจะต้องเรียนรู้ และสามารถเผชิญกับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของเด็ก โดยรู้แนวทางการปฏิบัติ ตัวต่อเด็กและต้องปรับเปลี่ยนตารางชีวิตของตนเองเพื่อดูแลเด็กที่กำลังเจริญเติบโต ความรู้สึกของ ความเป็นพ่อแม่ย่อมมีผลต่อการเลี้ยงดูเด็กโดยตรง ทั้งนี้เพราะความรู้สึกของพ่อแม่จะช่วย ส่งเสริมและช่วยเหลือให้เด็กได้พัฒนาด้านให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจ ซึ่งผู้ที่เป็นพ่อแม่จะทำได้โดยการให้ความรักความอบอุ่น เสริมสร้างให้เด็กไม่มีความ

หวาดกลัวและวิตกกังวล ช่วยเหลือเด็กไม่ให้เป็นคนที่มีความรู้สึกเย็นชากับผู้อื่น เป็นต้น ดังนั้น คู่สมรสที่อายุน้อยจะต้องได้รับความรู้และแนวทางในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเพื่อให้สามารถเลี้ยงดูเด็กได้อย่างเหมาะสม

ด้านที่ 5 การจัดการภายในบ้าน (Managing a home) การสร้างชีวิตครอบครัวใหม่เป็นเรื่องที่จะต้องเกิดขึ้นกับทุกคน ความสามารถในการจัดการภายในครอบครัวจะประสบความสำเร็จได้ดีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะการจัดการภายในครอบครัว ถ้าครอบครัวใดมีการจัดระบบภายในครอบครัวดี มีความสะอาด เฟอร์นิเจอร์ภายในบ้านได้รับการบำรุงซ่อมแซมให้ดูใหม่อยู่เสมอ มีการจัดทำอาหารที่มีคุณภาพเป็นรสที่ชื่นชอบแก่สมาชิกทุกคนในบ้าน ก็จะทำให้ครอบครัวมีความสุข และสามีได้มีส่วนร่วมในการจัดการภายในบ้าน เช่น จัดการเรื่องการเงิน ซ่อมแซมอุปกรณ์ภายในบ้าน และช่วยวางแผนเกี่ยวกับภาระงานที่ภรรยาต้องทำทุกวัน ก็อาจมีส่วนช่วยให้ครอบครัวนั้นมีความสุขได้เช่นกัน ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภายในบ้านนั้น เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมส่วนหนึ่ง ในกรณีที่สามีภรรยาไม่สามารถจัดการเกี่ยวกับภาระงานภายในบ้านได้ จะเปรียบเสมือนกับภาวะที่ทั้งสองคนอยู่ในภาวะของการผ่นร้าย ซึ่งการที่จะแก้ไขปัญหาดังนั้นจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทางด้านสังคม-เศรษฐกิจ (Socioeconomic) โดยต้องเป็นนโยบายจากรัฐบาลเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสที่มีปัญหาทางด้านนี้โดยตรง

ด้านที่ 6 การเริ่มต้นในงานอาชีพ (Getting started in an occupation) งานนี้เป็นงานที่สำคัญยิ่งของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและเนื่องจากวัยนี้เป็นช่วงชีวิตที่มีพลังกำลังเต็มที่ ทำให้บางครั้งมีการหมกมุ่นอยู่กับงานโดยไม่สนใจในเรื่องอื่นๆ สำหรับเรื่องความยุ่งยากเกี่ยวกับการทำงานของชนชั้นกลางจะมีปัญหามากกว่าชนชั้นสูงและชนชั้นต่ำ ทั้งนี้เพราะในสังคมอเมริกันถือว่า ผู้ชายในชนชั้นกลาง การทำงานสำเร็จเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการช่วยรักษาสถานภาพทางด้านสังคมของตัวบุคคลได้ และดำรงชีวิตอยู่เพื่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จในงานอาชีพที่ตนเลือก ผู้ชายในชนชั้นสูง เป็นกลุ่มที่มีความมั่นคงในสังคม จึงไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นในการทำงานเท่าที่ควร ผู้ชายในชนชั้นต่ำ เป็นกลุ่มที่จะเข้าทำงานตั้งแต่อายุยังน้อย จะเป็นผู้ที่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ตั้งแต่อายุก่อน 30 ปี

ด้านที่ 7 การมีความรับผิดชอบตามหน้าที่พลเมืองดี (Taking on civic responsibility) ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งเป็นวัยที่ต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพตนนั้น ต้องเผชิญกับภาวะของเริ่มต้นการทำงาน การเลือกคู่ การสร้างครอบครัว สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นภาระงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตัว ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตัวดังกล่าวจึงมีผลกระทบต่องานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะที่เป็นพลเมืองดีได้ กล่าวคือ ในช่วงแรกของชีวิตวัย

ผู้ใหญ่ตอนต้นจะต้องมีการะในการเลี้ยงดูลูก รวมทั้งเป็นวัยที่มีสภาวะการทำงานยังไม่มั่นคง ไม่มีเงินพอที่จะสนับสนุนทางด้านสังคมและชุมชน แต่เมื่อเข้าสู่ช่วงท้ายของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นหรือเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนกลางจะเป็นช่วงที่มีลูกมีอายุเพิ่มมากขึ้น แม้แต่ตำแหน่งหน้าที่การงานก็ได้รับการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นเช่นกัน ทำให้มีเงินมากพอที่จะทำให้ผู้ใหญ่ตอนต้นสามารถรับผิดชอบตามหน้าที่ของพลเมืองที่ดีได้ ลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคมจะมีผลทำให้ผู้ใหญ่ตอนต้นมีโอกาสดูแลแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมตามหน้าที่การเป็นพลเมืองดีแตกต่างกัน โดยเฉพาะในสังคมอเมริกันพบว่า คนในชนชั้นกลางจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นต่อภาระงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพลเมืองดีในทุกด้านมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง การทำหน้าที่ในฐานะของการเป็นพลเมืองดี การมีคุณธรรม มีความเชื่อมั่นในทางศาสนา การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม เป็นต้น ส่วนคนในชนชั้นสูงจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมน้อยกว่าชนชั้นกลางแต่จะเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้าร่วมในกิจกรรมทางด้านสังคม และกลุ่มสุดท้ายคือ คนในชนชั้นต่ำจะมีส่วนในสังคมน้อยกว่าชนชั้นกลาง และกิจกรรมของกลุ่มคนเหล่านี้มักจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มเพื่อนบ้านมากกว่าการเข้าร่วมทางด้านสังคมอื่นๆ เช่น การไปงานศพที่เกิดขึ้นในกลุ่มเพื่อนบ้าน เป็นต้น ในด้านการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมจะอยู่อย่างสงบสุขได้มากน้อยเพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับผู้ที่อยู่ในสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม โดยการปฏิบัติตามหน้าที่การเป็นพลเมืองดี ปฏิบัติตามกฎหมายและมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) การรวบรวมเป็นกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ เช่น กลุ่มไปสถานที่ทางศาสนา กลุ่มองค์กรทางการเมือง กลุ่มองค์กรในชุมชนที่จะช่วยเหลือให้ผู้ที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวได้มีงานทำ เป็นต้น

2) สถาบันการศึกษาจะมีส่วนช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางด้านสังคมและร่วมปฏิบัติตามหน้าที่ของการเป็นพลเมืองดี เป็นที่ยอมรับของสังคม

3) สังคมมีส่วนช่วยเหลือให้ผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ให้เริ่มต้นชีวิตครอบครัวและประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ในวัยนี้ได้มีการเตรียมตัวสำหรับประกอบอาชีพและมีเวลาที่จะสามารถทำกิจกรรมตามหน้าที่ของการเป็นพลเมืองดีและช่วยทำให้งานทางด้านนี้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

ด้านที่ 8 การแสวงหากลุ่มสังคมที่มีความพอใจคล้ายคลึงกัน (Finding a congenial social group) ในเรื่องของการแสวงหากลุ่มสังคมที่มีความพอใจคล้ายคลึงกันนั้น อาจจะมีผลทำให้คนในวัยนี้เกิดการแต่งงานขึ้น ซึ่งการแต่งงานที่เกิดขึ้นในวัยนี้ บางครั้งเกิดจากความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงเงื่อนไขบางอย่างของสังคม หรือบางครั้งอาจเกิดจากความต้องการที่

จะหาเพื่อนใหม่เพื่อหลีกเลี่ยงจากเพื่อนเก่า ลักษณะการหากกลุ่มที่มีความพอใจนั้นจะขึ้นอยู่กับลักษณะของการทำงาน การมีเวลาพอเพียงที่จะเข้าร่วมสังสรรค์ และหาแนวร่วมสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งเพื่อนใหม่ที่ได้แสวงหานั้น มักเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในวัยเดียวกัน มีความสนใจในสิ่งต่างๆคล้ายคลึงกัน สามารถพัฒนาชีวิตทางสังคมในลักษณะเดียวกันได้ ภาระงานในด้านการแสวงหากลุ่มสังคมที่มีความพึงพอใจคล้ายคลึงกันนี้จะสำเร็จได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคู่สมรสว่าได้เข้าไปอยู่ในสถานภาพทางด้านสังคมในระดับใด ซึ่งกลุ่มสังคมสามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่เข้าร่วมสถาบันทางศาสนา 2) กลุ่มที่เข้าร่วมในงานสโมสรต่างๆ 3) การจัดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการแต่เป็นกลุ่มที่มีสมาชิกประมาณ 8-10 คู่ มาพบปะสังสรรค์กันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สัปดาห์ละ 1 ครั้ง บางรายอาจเกิดความรู้สึกว่า การเข้าร่วมกลุ่มในสังคมนี้นี้ทำให้ต้องเสียเวลา ต้องเสียเงิน แต่ถ้าผู้ใดได้เข้ากลุ่มสังคมแล้วประสบความสำเร็จไม่ว่าด้านใดก็ตาม โดยเฉพาะถ้าคู่ครองของตนได้ประสบความสำเร็จ จะมีผลทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจตามไปด้วย รวมทั้งสมาชิกคนอื่นๆภายในครอบครัวก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นกัน การที่มีโอกาสได้พบกับผู้ที่มีความคิดเห็นเหมือนกันเท่ากับว่าเป็นการได้รับรางวัลซึ่งอาจจะสามารถนำไปสู่การแต่งงาน แต่ถ้าผู้ใดเกิดความล้มเหลวในงานนี้จะมีผลทำให้ผู้นั้นเปลี่ยนแปลงความสนใจไปสู่เป้าหมายอื่นได้ การพัฒนาภาระงานด้านการแสวงหากลุ่มสังคมที่มีความพอใจคล้ายคลึงกันนี้ ถ้าจะใช้วิธีการให้การศึกษาหรือการอบรม โดยตรงแต่เพียงอย่างเดียวจะประสบผลสำเร็จน้อยมาก ดังนั้นหากบุคคลต้องการจะมีความสำเร็จในการดำเนินชีวิต จึงต้องมีการเข้าร่วมกลุ่มทางสังคมต่างๆ บ้าง เพื่อได้แบ่งปันความรู้สึกและเจตคติกับผู้อื่นที่มีลักษณะเดียวกับตน

จากการศึกษาทฤษฎีวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ได้กล่าวไว้ในแง่มุมหลายด้าน ต่างเป็นทฤษฎีที่ล้วนแล้วแต่มีความสอดคล้องและเกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้มีความสำคัญในการอธิบายวัยผู้ใหญ่ตอนต้นได้หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล คือพัฒนาการทางจิตสังคมของ Erikson ซึ่งบุคคลในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นต้องรับผิดชอบภาระทางสังคมตามหน้าที่ของตนเอง เป็นวัยที่เริ่มต้นเข้าสู่การทำงานจนถึงการมีครอบครัวที่สมบูรณ์ ซึ่งจะส่งผลต่อทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสุขไม่รู้สึกอ้างว้าง หรือทฤษฎีพัฒนาการตามวัยของ Havighurst ที่ระบุว่าบุคคลมีภาระตามช่วงวัยที่เหมาะสมในช่วงวัยผู้ใหญ่ คือ การเริ่มต้นประกอบอาชีพ ซึ่งลักษณะของงานและสังคมในที่ทำงานล้วนส่งอิทธิพลต่อบุคคลทำให้บุคคลเกิดความพร้อมในการดำเนินหน้าที่เป็นพลเมืองที่ดี ภายใต้สภาพสังคมที่สมบูรณ์สามารถใช้ชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุขและส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในช่วงบั้นปลายชีวิตอีกด้วย

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ที่ผ่านมาได้มีผู้ให้นิยามความสุขในการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งล้วนมีพื้นฐานเบื้องต้นมาจากความสุขในการดำเนินชีวิต แต่จะเฉพาะเจาะจงมากขึ้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน (ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาพะสาธาณะ, 2553) ได้นิยามความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณได้ทำในสิ่งที่คุณต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตนเอง มีความคิดเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ Lyubomirsky (2001) กล่าวว่าการทำงานที่พบความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น มีอารมณ์ดี สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีสติในการตัดสินใจที่ดีและสังคมแข็งแรง นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบด้านและการอยู่ร่วมกัน สามารถดำเนินชีวิตอย่างพออยู่พอกินและมีใจที่สงบ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ มีอิสระในการเลือกทางเดินชีวิตของตนเอง

โดย จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ยังได้กล่าวอีกว่า เป็นการกระทำที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ ศรัทธาในงานที่ทำและชอบจนเกิดเป็นความรักในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและ ศีลธรรม เลือกทำสิ่งต่างๆได้ตามที่ตัวเองต้องการ ไม่ต้องฝืนใจทำสิ่งที่ไม่ต้องการ การมีสัมพันธภาพที่ดี สามารถแบ่งปันความรู้ให้กับคนที่ใกล้ชิดได้ กล่าวที่จะรักและไว้วางใจผู้อื่น มีคนที่รักอย่างจริงใจ ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด มีจิตใจที่มั่นคงไม่หวั่นไหว สามารถรับมือกับทุกสิ่งได้เป็นอย่างดี มีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิต โดยสอดคล้องกับ พรธนิภา สืบสุข (2548) และ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก มีแรงจูงใจควบคุมตัวเองให้ทำในสิ่งที่ต้องการ ได้รับผิดชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้ ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำ แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จ (นัชชา รอดเที่ยง, 2550)

จากการศึกษาความสุขในการทำงานทำให้สรุปได้ว่า เป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณได้ทำในสิ่งที่ตนเองทำนั้นดี มีคุณค่า เป็นที่น่าภาคภูมิใจ ตอบสนองความต้องการของตนได้ ส่งผลให้บุคคลมีความคิดและความรู้สึกเชิงบวกในงานของตนเองจนกลายเป็นความเชื่อมั่นศรัทธา มีแรงจูงใจและ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน อีกทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานรวมถึงคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ในการที่จะระบุว่าความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยใดบ้างนั้น ได้มีแนวคิด รวมถึงเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่สำคัญและผู้วิจัยเห็นว่ามี ความเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ รายละเอียดดังนี้

ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Gilmer, 1971) ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจาก 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคงการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การได้มีโอกาสเลื่อนระดับขั้นในตำแหน่งการทำงานที่มีคามรับผิดชอบสูงขึ้น การมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเพศชายมีความคาดหวังในเรื่องนี้สูงกว่าเพศหญิง
- 3) ลักษณะที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพ สภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
- 4) อัตราค่าจ้างหน่วยงานภาครัฐบาลให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างน้อยกว่าหน่วยงานภาคเอกชน และพนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญกับค่าจ้างน้อยกว่าพนักงานเพศชายเช่นกัน
- 5) ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การที่งานแต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันซึ่งมีความเข้ากันกับความรู้ความสามารถ ความต้องการของบุคคล

รวมศิริ มานะโพธิ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีทั้งหมด 5 มิติ คือ

- 1) มิติในด้านของผู้นำ หมายถึง ระดับของผู้บริหาร ระดับของหัวหน้างานในองค์กร ที่ปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมส่งเสริม อีกทั้งสร้างให้พนักงานภายใต้การบังคับบัญชาเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งผู้ที่เป็นแบบอย่างหรือผู้นำนั้นจะมีลักษณะที่ช่วยสนับสนุนช่วยสร้างและส่งเสริมทีมงานภายใต้การปกครอง มีการสร้างกำลังใจ สร้างความรู้สึกตระหนักสนับสนุนให้เกิดกำลังใจในการอยากทำงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งต้องจัดสรรการสื่อสารแบบสอง

ทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกันผู้นำนั้นต้องเสียสละตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกให้เกิดขึ้นภายในจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในที่ทำงานโดยเกิดขึ้นเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ ซึ่งลักษณะในความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม

3) มิติทางด้านการงาน หมายถึง กิจกรรมแบบหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้กิจกรรมดังกล่าวที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น โดยเป็นการปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองและเกิดความพึงพอใจในกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ

4) มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คือ การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) และสภาพการทำงาน (Work environment) ซึ่งเป็นส่วนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงานอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

5) มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร หมายถึง การกระทำของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นประเพณีที่สืบต่อกันขององค์กร ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2551) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดเป็นความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้

1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคง หรือการที่ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม

2) การปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้า ได้แก่ การมีโอกาสได้ก้าวหน้าจากความสามารถ ความรู้ในการปฏิบัติงาน การมีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการในด้านนี้สูงกว่าเพศหญิง

3) สถานที่ทำงานและการบริหาร คือ สภาพที่ทำงาน ทั้งสภาพลักษณะทางกายภาพทั่วไป และการบริหารจัดการ สำหรับการบรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ อีกทั้งรักษาชื่อเสียงของสถานที่ทำงานของที่นี่อีกด้วย

4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

5) ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละประเภทที่มีการจัดทำที่ไม่เหมือนกัน เช่น งานสอน งานบริการ งานบริหาร เป็นต้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆมาก ถ้าบุคคลทำได้ตรงกับความถนัดและตรงตามความต้องการของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจเพิ่มสูงขึ้น

6) การนิเทศงาน คือ การติดตามดูแลให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือการนิเทศงานที่ไม่ดี อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งในการลาออกหรือย้ายงาน

7) ลักษณะของสังคม กล่าวคือการดำเนินชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8) สภาพการทำงาน คือ สภาพของสถานที่ปฏิบัติงานโดยรอบ เช่น การถ่ายเทของอากาศ ความสว่างของแสง การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น โดยสภาพการทำงานนี้ เพศหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าเพศชาย

9) สิ่งตอบแทน ที่ได้รับนอกจากอัตราค่าจ้าง เช่น สวัสดิการต่างๆ เงินค่าตอบแทนในช่วงเวลาพิเศษ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

10) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด มีความปลอดภัย ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

11) สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับทุกคน เข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกระดับได้ ก่อเกิดเป็นความสุขในการทำงาน

12) การยอมรับนับถือ เป็นการให้เกียรติแก่กัน ซึ่งคนทำงานทุกคนต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น อีกทั้งมีความจริงใจให้แก่กัน ปฏิบัติดีต่อกันทั้งลับหลังและต่อหน้า

13) การสื่อสาร ที่มีทั้งแบบใช้คำพูดกับไม่ใช้คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์ โดยแบบใช้คำพูด ต้องพูดตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด ได้แก่ กระดาษเตือนความจำ หนังสือเวียนหรือประกาศ เป็นต้น การสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน งานมีความถูกต้องราบรื่นมากยิ่งขึ้น

14) การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการเกิดความสุขในการทำงานนั้นมีอยู่อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นตัวงานที่บุคคลรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สภาพสังคม สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การรู้สึกว่าตนเองได้ใช้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในที่ทำงาน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ได้มีการรวบรวม นำมาเรียบเรียงวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่เป็นแบบแผนในการใช้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้น ดังที่จะกล่าวในลำดับถัดไป

2.3 แนวคิดและทฤษฎีของความสุขการทำงาน

ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener 2003 (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ว่าคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษา และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุขในการทำงานดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ ประสบความสำเร็จกับจุดมุ่งหวังของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล ยอมรับและเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์สนุกสนาน หรรษาในการปฏิบัติงาน ยิ้มแย้มสดใสเร่ร่อนได้เสมอขณะทำงาน ศรัทธา เชื่อมั่นในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงคุณค่า และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง ไม่เที่ยงธรรม สรรหาวิธีแก้ไขให้ดีขึ้นและพัฒนาต่อยอด เพื่อสนับสนุนความสุขในตนเอง

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล เป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อลักษณะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานเต็มไปด้วยความรื่นรมย์ในงาน พึงใจในงาน และกระหายจะกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้

1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นส่วนที่อยู่ในจิตใจของบุคคล เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกในการปฏิบัติงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงานไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด พึงใจ มีความชอบ สนใจ เต็มจิต เป็นการยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน กล่าวคือ การทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวา ระวังระเผลในงานที่รับผิดชอบ

Manion (2003) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดความสุขในการทำงาน (Joy at work) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลพลอยได้จากพฤติกรรม การสรรค์สร้างของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้สึกอยากทำงานเป็นที่ตั้ง บุคลากรมีความกลมเกลียวและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงทางบวกด้านอารมณ์ เกิดความเจริญใจ แสดงพฤติกรรมการอุปถัมภ์ซึ่งกันและกัน มีความคิดเกิดใหม่ที่ดี การตัดสินใจอย่างมีสติ มีใจรักในงาน และมีความนับถือในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยของความสุข 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับนำมาสู่ความสุข ดังนี้

1) การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2) ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน ทราบถึงองค์ประกอบของงานที่รับผิดชอบ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงาน กระตือรือร้นเสมอเมื่อได้ทำงาน เกิดพลังทางบวกเกี่ยวกับงาน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และใฝ่ฝันที่จะปฏิบัติงาน มีความสุขเมื่อได้งาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการทราบถึงแก่นของงาน ได้ปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับผิดชอบให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ก่อเกิดเป็นสิ่งมีคุณค่าในชีวิต คล้ายกับความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้ก้าวหน้าเลื่อนขั้น องค์การเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการเคารพจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความขยันอดทนของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน เกิดความเคารพยอมรับ

จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เป็นความคาดหวังที่และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน บุคคลในองค์กรร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องแก่กัน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion 2003 เป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา โดยแนวคิดดังกล่าวสะท้อนถึงความสนุกในการได้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่อยากจะปฏิบัติงานซึ่งการที่เกิดความรูสึกเหล่านี้จะช่วยให้กลายเป็นความสุขในการทำงาน และจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พรหมนิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโดยได้นำแนวคิดของ Manion 2003 มาปรับใช้ในการศึกษาเช่นกัน ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาความสุขในการทำงาน และด้วยกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ที่มีภาระหน้าที่ของงานเป็นภารกิจหลัก จากองค์ประกอบในทฤษฎีนี้จึงมีความเหมาะสมและสามารถนำมาประยุกต์เข้ากับการวัดความสุขในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีของ Manion 2003 ได้ โดยรายละเอียดในการวัดความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้นั้นจะนำเสนอในหัวข้อต่อไป

2.4 การวัดความสุขในการทำงาน

จากความหมายของความสุขในการทำงานซึ่งเป็นอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลทั้งด้านลบและด้านบวกที่มีต่อการทำงาน โดยมีสิ่งบ่งชี้ในหลายลักษณะ ดังนั้นการวัดความสุขในการทำงานจึงวัดสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของบุคคล ในประเด็นดังนี้

2.4.1 การวัดอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นการวัดความสุขในการทำงานโดยวัดจากอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลในการทำงาน โดยวัดจากสิ่งบ่งชี้ต่อไปนี้

1) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นความพอใจหรืออารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคลหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลพิจารณา (Locke, 1976) โดยความพึงพอใจในงานนั้นจะเป็นทัศนคติที่สะท้อนว่าบุคคลรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบกับการทำงาน (Jerald และ A., 2008) นอกจากนี้ในทัศนะของ Diener (2003) ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นองค์ประกอบของความสุขและความสุขในการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสุขในการทำงานได้ ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานสามารถดำเนินการโดยใช้เครื่องมือในการวัดคือแบบสอบถามที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ แบบสอบถาม Minnesota Satisfaction Questionnaire, แบบวัด Job Descriptive Index

แบบวัด Job in General Scale แบบวัดดังที่กล่าวมาประกอบด้วยข้อคำถามที่ประเมินอารมณ์ความรู้สึกหรือประสบการณ์ของบุคคลในขณะทำงาน

2) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง การที่บุคคลยึดมั่นในองค์การของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์การ พยายามทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมทั้งมีความรู้สึกอยากที่จะอยู่ในองค์การต่อไป จากการศึกษาของ นภัส จิตติธรรภาพ (2554) แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น การศึกษาถึงความสุขในการทำงานจึงสามารถศึกษาจากระดับความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การ ได้การวัดความผูกพันต่อองค์การสามารถดำเนินการโดยใช้แบบวัด Organizational Commitment Questionnaire ของ Steers และ Porter ซึ่งพัฒนาในปี 1979 แบบวัดนี้ครอบคลุมเกี่ยวกับการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์การและความต้องการที่จะรักษาสถานการณ์เป็นสมาชิกขององค์การ หรือใช้แบบวัด Organizational Commitment Questionnaire ของ Meyer และ Allen ซึ่งพัฒนาขึ้นในปี 1990 ที่วัดความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อไปในองค์การ (Continuance commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานขององค์การ (Normative commitment)

3) ความทุ่มเทในการทำงาน (Job involvement) คือ ระดับความสนใจในงาน ระดับการเสียสละเวลาและแรงกายให้กับงาน เห็นว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต ตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานผลของการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตนเองทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า บุคคลจึงมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ (Kanungo, 1982) (Lodahl, 1965; Newstrom, 1993; Robbin, 1993) ความทุ่มเทในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน บุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานจะมีทัศนคติ ด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ความทุ่มเทในงานยังเป็นส่วนหนึ่งของความสุขและความสุขในการทำงาน โดย Fisher (2010) เสนอให้ความทุ่มเทในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน ซึ่งรายละเอียดของการวัดความสุขในการทำงานได้มีการวัดความทุ่มเทในงานด้วย ซึ่งการวัดความทุ่มเทในงานสามารถดำเนินการโดยใช้แบบวัดความทุ่มเทในการทำงานแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ แบบวัดความทุ่มเทในการทำงานของ Lodahl และ Kejner ที่พัฒนาขึ้นในปี 1965 ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานและความร่วมมือในการทำงานจำนวน 20 ข้อ และแบบวัดความทุ่มเทในการทำงานของ Kanungo ที่พัฒนาขึ้นในปี 1982 ประกอบด้วยข้อคำถามวัดความทุ่มเทในการทำงาน 10 ข้อ

ซึ่งมาตรดังกล่าวมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับตั้งแต่ไม่เห็นด้วยมากที่สุด จนถึงเห็นด้วยมากที่สุด

2.4.2 การวัดอารมณ์ ความรู้สึกด้านลบของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นการวัดความสุขในการทำงานของบุคคลโดยวัดจากระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burn Out) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน คือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาวะไม่พึงพอใจในการทำหน้าที่ปกติ ซึ่งสภาวะไม่พึงพอใจดังกล่าวเกิดได้ทั้งในลักษณะความไม่พึงพอใจต่อบุคคลและความไม่พึงพอใจต่อองค์การ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) และการรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced personal accomplishment) (C และ MP., 2008) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากอารมณ์ ความคิดดั้งเดิมจะถูกแทนที่ด้วยความคิดในทางลบ

แต่อย่างไรก็ตาม (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ, 2555) เห็นว่างานวิจัยเกี่ยวกับการวัดความสุขในการทำงานไม่ว่าจะเป็นความคิดความรู้สึกทางบวก หรือทางลบ มิติใด มิติหนึ่งเพียงอย่างเดียวจะมีประสิทธิภาพในการประเมินมากกว่าเนื่องจากบุคคลจะสามารถประเมินตนเองได้ง่าย และตรงกับความเป็นจริงได้มากกว่ารวมถึงมีความสับสนต่อการที่จะต้องประเมินทั้งสองมิติพร้อมกันน้อยกว่า

ในประเทศไทยได้มีงานวิจัยของ (ศรีนวล แต่งภู และ อารง สุทธาศาสตร์, 2561) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ได้สร้างตามแนวคิดและทฤษฎีของ Diener (2003) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก และอีกแนวคิด คือ การวัดความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) ได้แก่ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของทั้ง 2 ทฤษฎีที่ถูกใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการวัดความสุขในการทำงาน กล่าวคือ ทั้งสองแนวคิดต่างก็มีความครอบคลุมในการวัดความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวกในงานเช่นกัน นอกจากนี้ การศึกษาของ พัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับการบิน และการศึกษาของ จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานพนักงานธนาคารซึ่งถือเป็นองค์การเอกชนรูปแบบหนึ่งก็ได้นำเอาแนวคิดของ Manion (2003) มาใช้เป็นแนวทางในการวัดความสุขในการทำงานเนื่องจากเป็นแนวคิดที่

เหมาะสม สามารถวัดได้ในเชิงมิติเกี่ยวกับความรู้สึกทางบวกและความพึงพอใจในงานซึ่งเกิดขึ้นในองค์การทุกประเภท

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่ตามแนวคิดความสุขในการทำงาน (Joy at work) ของ Manion (2003) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ความรักในงาน (Love at work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เนื่องจากการศึกษาตรวจสอบเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่ได้กล่าวมานั้นพบว่าความสุขจากการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้จากเนื้องาน บริบทที่เกี่ยวกับงาน กล่าวคือหากพนักงานปรับลักษณะการทำงานต่างๆ หรือการประสานงาน และปรับมุมมองมิติเกี่ยวกับการทำงานไปในทิศทางที่ดี ความสุขในการทำงานก็จะเกิดขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาคุณลักษณะของงานเพื่อเป็นแนวทางในการหาข้อสรุปเพิ่มเติม โดยจะกล่าวในลำดับถัดไป

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน

3.1 ความหมายของคุณลักษณะของงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ทำให้ทราบความหมายของคุณลักษณะในหลากหลายมิติและมีบางมิติที่มีความสอดคล้องกันอยู่ด้วย โดยสามารถสรุปนิยามของคุณลักษณะของงานได้ดังนี้

แนวคิดในการนิยามคุณลักษณะของงานในกลุ่มแรกจะมีมุมมองสำคัญว่าคุณลักษณะของงานจะงานในลักษณะที่มีโครงสร้าง มีความเฉพาะเจาะจงมากกว่างานพื้นฐานทั่วไป ซึ่งต้องสร้างความรับรู้ว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ซึ่งจะนำไปสู่เงื่อนไขทางจิตวิทยาซึ่งทำให้เกิดการสนใจในการปฏิบัติงาน (ทวีศักดิ์ รองแขวน, 2555) ในอีกแนวคิดหนึ่งจะเสนอว่าคุณลักษณะของงาน เป็นกรอบความคิดที่เกี่ยวกับงานซึ่งองค์การต้องออกแบบอย่างระมัดระวังครอบคลุมในทุกมิติของงานทั้งส่วนที่เป็นงานเฉพาะ มีเอกลักษณ์ชัดเจนหรือเป็นงานพื้นฐานทั่วไป เพื่อบุคลากรในองค์การทำให้เกิดความเข้าใจเพื่อให้งานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย โดยคุณลักษณะของงานจะต้องมีความเหมาะสมระหว่างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักที่เกี่ยวข้องกับตัวงานไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง ความชัดเจนหน้าที่ความรับผิดชอบ และอาจสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเมื่อลักษณะของงานที่เปลี่ยนไป กับมิติทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล ซึ่งการสร้างความรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคล

อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและคุณประโยชน์ต่อองค์กร (Hackman และ Oldham, 1975) สอดคล้องกับ ภคินี ดอกไม้งาม (2546) ที่เห็นว่าลักษณะของงานเป็นภาระหน้าที่ที่บุคคลต้องรับผิดชอบในทุกลักษณะ ทั้งที่มีความยากง่าย ความท้าทาย ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน รวมถึงความมีเกียรติของงาน สิทธิพิเศษและความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ส่วน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้กล่าวเพิ่มว่าคุณลักษณะของงาน เป็นการที่บุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติว่า งานนั้นมีคุณค่ามีความสำคัญและต้องใช้ทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ รวมถึงการมีอิสระในการตัดสินใจ สามารถออกแบบงานได้ร่วมกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและได้รับทราบผลของการกระทำ

จากรายละเอียดของคุณลักษณะงานที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้น อาจสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กรอบความคิดที่บุคคลมีต่องานของตนทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในงาน ทราบข้อมูลรายละเอียดของงานในแง่มุมต่างๆ ทั้งโครงสร้าง ความสำคัญและคุณค่าของงานที่สอดคล้องต่อความรู้ความสามารถของตน รวมถึงการมีอิสระในการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานของตนมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการมีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

3.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะของงาน

องค์การที่มีโครงสร้างการบริหารที่ดี ผู้บริหารต้องมีการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การออกแบบคุณลักษณะของงาน จะเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากดังนี้ (Schermerhorn, 1996)

1) การทำให้งานมีแนวทางปฏิบัติที่ง่าย (Job simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดของงานที่ซับซ้อนมากนัก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการวางแผนงานใดๆ แต่จะเป็นการมอบหมายให้จากชั้นบังคับบัญชาที่สูงกว่า

2) การขยายขอบเขตของงาน (Job enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆ ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติกิจกรรมหลายอย่างไปพร้อมๆ กัน

3) การหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกลักษณะตามความสามารถ ความต้องการ และความถนัด

4) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยการมีมติในเชิงลึก ให้งานมีความซับซ้อนท้าทายของงานที่ช่วยเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในการปฏิบัติงาน

Hackman & Oldham ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดเกี่ยวกับงาน เชื่อว่าการทำงานมีมิติ มีผลกระทบต่อสภาพสภาวะจิตใจของบุคคลและเชื่อมโยงไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการทำงานที่ออกมาดี และความพร้อมในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย (Hackman และ Oldham, 1975) คือ

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) คือในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้ หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหนซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากนัก หรือเป็นงานเดิมๆจะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซาก ไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) หรือ ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน คือการที่บุคคลได้ทำงานนั้นจนจบกระบวนการ หรือบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานด้านการผลิตมักพบว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานเป็นบางส่วนของงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่จุดเริ่มต้นถึงจุดสิ้นสุดจะทำให้รู้สึกว่ามีแรงจูงใจและมีความสามารถ

3) ความสำคัญของงาน (Task significant) คืองานนั้นมีมีความสำคัญและมีคุณค่าแค่ไหน ส่งผลต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือต่อองค์กร และมีค่าต่อการดำเนินชีวิต ปัจจัยสี่หรือต่อสังคมเพียงใดและอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถขนส่งสาธารณะ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้โดยสารและปฏิบัติตามกฎจราจร

4) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) คือผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบมากน้อยขนาดไหน ได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถบริหารจัดการงานปฏิบัติงานของตนเอง หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5) การได้รับผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานของตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อยๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของงานสามารถแบ่งองค์ประกอบได้แตกต่างกัน คือ 4 และ 5 องค์ประกอบ แต่ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบเป็น 5 องค์ประกอบตามแนวคิด Hackman & Oldham ตามที่ได้กล่าวไปในข้างต้นเนื่องจากมีความนิยมใช้ในการวิจัยและการจัดระบบในการทำงานในองค์กรต่างๆ ในอดีตจนถึงปัจจุบันอย่างกว้างขวาง โดยแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดีเมื่อนำองค์ประกอบต่างๆมารวมเข้าด้วยกันจะสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานตลอดไป

3.3 แนวคิดและทฤษฎีของคุณลักษณะของงาน

Hackman และ Oldham (1975) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมาโดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงกระตุ้นจากภายในงานพนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งการกระทำและปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป สำหรับแบบจำลองคุณลักษณะ (Job characteristics model) จะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน 5 ประการที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลายๆด้าน ในหน่วยงานทำให้บุคคลต้องนำความรู้ความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะตนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง รายละเอียดของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) หมายถึงการที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5) ข้อมูลย้อนกลับ หรือผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจน ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 ความเกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตวิทยา (Critical psychological states) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of work)

2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced responsibility for work outcome)

3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of results)

องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น

2) ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

4) อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง

โดยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสามนั้น Hackman & Oldham ได้ให้ทรรศนะไว้ว่าคุณลักษณะจากงานทั้ง 5 ลักษณะจากองค์ประกอบที่ 1 นั้นจะส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาในองค์ประกอบที่สองทั้ง 3 ประการได้ ซึ่งองค์ประกอบของสภาวะทางด้านจิตวิทยาจะส่งผลต่อองค์ประกอบที่ 3 ทำให้เกิดผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจ เกิดความผูกพันอยากทำงานอยู่ในองค์การต่อไป ลดสภาวะการหมดไฟในการทำงานและการแสดงออกทางลบน้อยลง

นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการ ที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานได้แก่

1) ความรู้และทักษะในการทำงาน การมีความเชี่ยวชาญ ทราบทุกขั้นตอนที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ดีจนกลายเป็นอารมณ์ทางบวกต่องานที่ทำ

2) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านการมีคลังข้อมูลและวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงผลักดันในจิตใจสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนหรือท้าทาย

3) ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือผู้บังคับบัญชา มีส่วนสำคัญในการพิจารณาสภาพแวดล้อมและการคงอยู่ของความรู้สึกดีต่องาน

จากการศึกษาคุณลักษณะของงานพบว่า ลักษณะของงานในรูปแบบต่างๆ มีความสำคัญต่อสภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งมีเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการที่จะนำมาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับใช้และสร้างเป็นแบบวัดที่มีความสอดคล้องกับความสุขในการทำงานและเกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวก โดยในเอกสารที่รวบรวมมานี้ได้มีบางส่วนกล่าวถึงคุณลักษณะของงานที่พึงประสงค์ส่งผลต่อความรู้สึกทางบวกได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการขยายขอบเขตของการค้นคว้าทางผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการคิดเชิงบวกที่นำเสนอในลำดับต่อไปนี้

3.4 การวัดคุณลักษณะงาน

ในการวัดคุณลักษณะงานที่สำคัญนั้นเริ่มต้นจากแนวคิดของการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลกับงานที่ตนเองทำ ซึ่ง Hackman & Oldham ได้สร้างแบบสำรวจวิเคราะห์คุณลักษณะงาน (Job Diagnostic Survey: JDS) โดยจะมีลักษณะการวัดคุณลักษณะของงานที่แตกต่างกัน ใน 2 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นประโยคที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของงาน ใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะในงาน (Skill Variety) 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) 5) ผลป้อนกลับจากตัวงาน (Feedback from the job itself) 6) ผลป้อนกลับจากผู้ร่วมงาน (Feedback from agents) 7) ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (Dealing with others) แล้วให้ประเมินผ่านมาตราประมาณค่าแบบ Likert 7 ระดับ ประกอบด้วยข้อความจำนวน 7 ข้อ และในตอนที่ 2 จะเป็นการอ่านข้อความที่แสดงถึงสถานการณ์ที่เป็นตัวแทนของคุณลักษณะงานใน 7 ด้าน และตอบโดยให้ใส่คะแนนตั้งแต่ 1 – 7 ลงในช่องว่างหน้าข้อความนั้น ประกอบด้วยข้อความด้านละ 2 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 14 ข้อ ต่อมา Hackman และ Oldham นำมาต่อยอดในงานวิจัยของเขาเพิ่มเติมในปี 1980 โดยได้เสนอแบบจำลองคุณลักษณะของงานฉบับสมบูรณ์ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

ตามที่คุณวิจัยได้อธิบายไว้ในส่วนของแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ได้กล่าวไปในข้างต้น ซึ่งจะถูกลำเอามาใช้ครอบคลุมมิติการวัดคุณลักษณะของงานใน 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คือ คุณลักษณะของงาน 5 ด้าน ที่ก่อให้เกิดแรงจูงในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ โดยคุณลักษณะของงานประกอบด้วย

- 1.1) ความหลากหลายของทักษะในงาน (Skill Variety)
- 1.2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity)
- 1.3) ความสำคัญของงาน (Task Significance)
- 1.4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)
- 1.5) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback)

ส่วนที่ 2 คือ สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการได้แก่

- 2.1) ประสบการณ์การรับรู้ว่างานมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of work)
- 2.2) ประสบการณ์ความรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงาน (Experienced responsibility for work outcomes)
- 2.3) การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results)

ส่วนที่ 3 คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) โดยเป็นผลลัพธ์จากสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1) การมีแรงจูงใจภายในงานสูง
- 3.2) มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3.3) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
- 3.4) อัตราการขาดงานและลาออกจากงานลดลง

โดยจากการศึกษาการวัดคุณลักษณะของงาน พบว่า งานวิจัยส่วนมากจะเน้นการวัดคุณลักษณะของงานใน 5 ด้านเป็นสำคัญ โดยได้รวมด้านผลป้อนกลับจากตัวงาน และผลป้อนกลับจากผู้ร่วมงานเข้าไว้ด้วยกัน เหลือเพียงด้านที่เกี่ยวกับผลป้อนกลับของงาน และปรับเปลี่ยนด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นออกไปให้เหมาะสมของบริบทการวัดคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งจากการศึกษาของ รพีพรรณ สมจิตรนิก (2555) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การเอกชนซึ่งพัฒนาจากของ

งานวิจัยของ (ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ, 2543) ตามแนวคิดของ Hackman & Oldham ซึ่งประกอบด้วย ข้อกระทงจำนวน 17 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบของคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ทั้งด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลย้อนกลับของการทำงาน เช่นเดียวกับ ระวีวงศ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของงาน กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ โดยได้ใช้แนวคิดการวัดคุณลักษณะงานตาม ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านเช่นกัน ซึ่งมีจำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศนั้นก็ยังมีการวัดคุณลักษณะของงานตามแนวความคิดของ Hackman และ Oldham อย่างต่อเนื่อง โดย Oliveira และ Scherbaum (2017) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบของงานประเภทต่างๆ เช่น งานด้านการบริการ (Pink collar) งานด้านที่ต้องใช้แรงงานและทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ (Blue collar) และงานด้านการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานมากกว่าการใช้แรงงาน (White collar) กับคุณลักษณะงาน ซึ่งมีการวัดที่สำคัญใน 3 มิติ ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ร่วมกันกับการวัดด้านอื่นๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจในการลาออกจากงาน และการรับรู้ความเครียดจากงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ส่วนงานวิจัยของ Muhammad Baiquni และ Ayu Aprilianti Lizar (2019) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของคุณลักษณะของงานในความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การมีส่วนร่วมผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งได้ใช้แนวคิดการวัดคุณลักษณะของงานจากแบบสำรวจวิเคราะห์คุณลักษณะงาน (Job Diagnostic Survey: JDS) ของ Hackman และ Oldham แต่ปรับเปลี่ยนเป็นการวัดคุณลักษณะของงานใน 5 ด้านตามการวัดคุณลักษณะของงานปกติที่นิยมกัน

แบบวัดในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจากมาตรวัดคุณลักษณะของงานของรพีพรรณ สมจิตรนีก และฐิติพร ระวีวงศ์ ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของ Hackman และ Oldham แบ่งคุณลักษณะของงาน ได้แก่ 1) ด้านความหลากหลายของทักษะ 2) ด้านความมีเอกลักษณ์ 3) ด้านความสำคัญของงาน 4) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 5) ด้านผลย้อนกลับของการทำงาน ซึ่งรายละเอียดปรากฏในบทที่ 3

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวก

4.1 ความหมายของการคิดเชิงบวก

การคิดเชิงบวกสามารถทำให้บุคคลคิดดี ประพฤติปฏิบัติดี คิดกระทำดีต่อบุคคลอื่น ส่งผลให้มีความคิดที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจดีด้วย ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับการคิดเชิงบวกจากเอกสารตำราต่างๆ ที่ผ่านมามีผู้ให้ความหมายของการคิดเชิงบวก ดังนี้

แนวทางการนิยามเกี่ยวกับการคิดเชิงบวกที่เกิดจากการที่บุคคลรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ ในแง่บวกทั้งทางบวกและทางลบแต่เลือกที่คงอยู่ซึ่งการมีความคิดในเชิงบวก ซึ่ง Peale (นอร์แมน วิน เซนต์ 필ล์, 2548) กล่าวว่า การคิดในแง่บวกเป็นการที่บุคคลรับรู้สิ่งเร้าและเหตุการณ์ต่างๆ ว่ามีทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดี แต่จะมีความคิดและการตอบสนองที่เน้นไปในทางบวกเพื่อให้ตนเองได้รับผลลัพธ์ทางบวกเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ดาวประกาย มีบุญ (2552) ที่กล่าวว่าการคิดเชิงบวกเกิดจากการรับรู้และแปลความหมายสิ่งต่างๆ ที่มีทั้งสิ่งที่ดีและทางลบไปในทางที่ดี เป็นการที่บุคคลพยายามสร้างเจตคติและแนวโน้มจิตใจดีสำนึกที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่น และวัตถุหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้ยอมรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเข้มแข็งสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ซึ่งการคิดเชิงบวกมีความหมายที่คล้ายคลึงกับการมองโลกเชิงบวกอย่างมาก คือ เป็นการที่บุคคลยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น มองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับได้ในด้านลบ มองปัญหาความทุกข์ ความไม่ราบรื่นเป็นเรื่องธรรมดา และรู้จักเลือกใช้ประโยชน์จากด้านบวกที่แฝงอยู่ในสิ่งนั้นๆ ได้

ในอีกแนวทางหนึ่งเป็นการนิยามการคิดเชิงบวกโดยเน้นเกี่ยวกับกระบวนการคิดและความเชื่อภายในของตัวบุคคล โดย Sarkohi, Frykedal, Forsyth, Larsson, และ Andersson (2013) กล่าวว่า การคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการเกิดขึ้นจากความสามารถทางการคิดและปัญญาของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากการมีวุฒิภาวะ มีพัฒนาการและประสบการณ์ทางสังคมที่ดี ในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เข้ามาไม่ว่าจะเป็นทางลบหรือทางบวกให้ดีที่สุด เกิดความสุขมากที่สุด เช่นเดียวกับ Ventrella (2002) ที่เห็นว่า การคิดเชิงบวกเป็นศักยภาพที่บุคคลมีอยู่แต่เดิมในการสร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่เราต้องการ ด้วยการคิดเชิงบวกจะเป็นการที่บุคคลมีความเชื่อว่าตนเองจะสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ และทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสร้างสรรค์ และนอกจากนี้ การคิดเชิงบวกเป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ของบุคคลในทางบวก ไม่ใช่เป็นการหลอกตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาและทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้ แต่เป็นการที่บุคคลเชื่อในความสามารถของตนเองและคิดว่าตนเองจะสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาความหมายของการคิดเชิงบวกที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายว่า การคิดเชิงบวกคือ ความสามารถทางการคิดและมุมมองของบุคคลในการรับรู้สิ่งเร้ารวมถึงสถานการณ์มองเห็นเหตุการณ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ และมีความเชื่อว่าทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้และมีวิธีการที่ทำให้ยอมรับและจัดการตอบสนองต่อสภาพปัญหาเกิดขึ้นอย่างเข้มแข็ง อีกทั้งสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

4.2 ความสำคัญของการคิดเชิงบวก

การคิดเชิงบวกถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตกล่าวคือ จากการศึกษาด้านจิตวิทยาทำให้ทราบผลของการคิดเชิงบวกสามารถสร้างความสุขได้ เนื่องด้วยการคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรที่บ่งบอกถึงการมีสุขภาพทางกายและจิตที่ดีของบุคคล อันจะนำไปสู่คุณลักษณะของบุคคลในหลายประการ เช่น การมีโอกาสดีประสบความสำเร็จในชีวิต การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น (พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ, 2561) ดังนั้นหากนำการคิดเชิงบวกมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน

วิทยา นาควัชระ (2548) กล่าวว่า คนที่คิดทางบวก (Positive Thinking) จะเกิดความสุขได้ง่าย รู้สึกดีกับตนเองและผู้อื่น ลดความเครียด พอใจกับงาน ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี พอใจในชีวิตตนเองและคนอื่น ทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ที่จะเกิดขึ้นใหม่ๆ ได้ ที่สำคัญสามารถที่จะมองเห็นสิ่งที่ดีๆ ที่จะเกิดขึ้นใหม่ได้เสมอๆ ซึ่งคนธรรมดาหรือคนที่คิดทางลบจะมองไม่เห็นสิ่งเหล่านี้

นิภา แก้วศรีงาม (2547) สรุปความสำคัญของการคิดเชิงบวกได้ดังนี้

1) การคิดเชิงบวกจะเพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิตและการทำงาน เกิดสติอารมณ์และสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มีความคิดที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิกฤติเป็นโอกาส ปรับความพินาศมาสู่การพัฒนา ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถหาคุณประโยชน์จากสิ่งไร้ค่า หาพลังงานจากธรรมชาติหรือขยะต่างๆ ประดิษฐ์สร้างนวัตกรรมจากของเหลือใช้ ทำให้คุณภาพชีวิตสมบูรณ์และเกิดความสุขมีมาตรฐานในงาน

2) เพิ่มความสุขในชีวิต และสร้างให้มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถปรับตัวและเผชิญความจริงได้อย่างมีเหตุผล มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิต สร้างให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง ในครอบครัว ในงาน และในสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง มีความสามารถในการครอบครองปัญหาและอุปสรรคทำให้บริหารจัดการกับปัญหาและอุปสรรคนั้นได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดสภาวะทางอารมณ์ที่ดีสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม อีกทั้งมีอารมณ์ผ่อนคลาย สร้างบรรยากาศและความสุขให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้

Seligman 1990 (สุมาลี พัวชู, 2547) ได้กล่าวถึงคุณค่าและประโยชน์ของความคิดเชิงบวก คือ 1) ทำให้สุขภาพจิตดี ลดภาวะซึมเศร้า โรคประสาท 2) ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง สำหรับคนปกติจะมีการดูแลสุขภาพร่างกายที่ดี ส่วนคนที่มีความเจ็บป่วย อาการป่วยก็จะทุเลาลงได้เร็วกว่าคนที่มองโลกในแง่ลบ 3) ทำให้ประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่มองโลกในแง่ลบ 4) ทำให้มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ดีกว่าคนที่มองโลกในแง่ลบ เนื่องจากคนที่มองโลกในแง่บวกจะให้อภัยความผิดของผู้อื่น และพร้อมที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ยืนยาว

ในแง่มุมมองขององค์กรนั้น การที่พนักงานมีความคิดเชิงบวกจะส่งผลให้พนักงานลดความเครียดลง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์และความพยายามที่จะก้าวข้ามปัญหาเกี่ยวกับงานที่ตนเองพบ ส่งผลให้ลดความคิดเชิงลบที่จะส่งผลเชิงลบต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมบ่อนทำลายองค์กร การเบียดเบียนงาน ลดความพยายามในการทำงาน นำไปสู่สภาวะการหมดไฟในการทำงานและลาออกจากงาน ดังนั้นจึงทำให้ผลผลิตในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นหากว่าองค์กรนั้นมีพนักงานที่มีความคิดเชิงบวกทำงานอยู่จำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามองค์กรก็จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดเชิงบวกจากการออกแบบสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานและลักษณะของให้ดี มีค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมเพื่อจะลดผลกระทบ (J., de Meza, Henley, และ Arabsheibani, 2015)

จากการศึกษาความสำคัญในการคิดเชิงบวกทำให้สามารถกล่าวได้ว่า บุคคลใดที่นำการคิดเชิงบวกไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นกลายเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการคิดเชิงบวกทำให้บุคคลนั้นรู้สึกดีกับตนเองและผู้อื่น ลดความเครียด มีความพอใจในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังทำให้เกิดสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มีความคิดที่จะปรับปรุงเปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส ดังนั้นเมื่อปฏิบัติงานแล้วพบอุปสรรคใดๆก็ตาม ผู้ที่มีการคิดเชิงบวกจะสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคนั้นได้อย่างแน่นอน ส่งผลให้พบเจอกับความสุขในการทำงาน

4.3 แนวคิดและทฤษฎีของการคิดเชิงบวก

แนวความคิดที่ทันสมัยของการคิดเชิงบวกเริ่มต้นขึ้นจาก Peale นักจิตวิทยาและผู้ก่อตั้งศูนย์ Peale's Center เพื่อการดำรงชีวิตของชาวคริสเตียน ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการคิดบวก (The father of positive thinking) การคิดเชิงบวกของ Peale นั้นมีหลักการที่ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐาน ของความศรัทธาและจิตวิทยาเป็นสำคัญ กล่าวคือ ความหมายของการคิดบวกในมุมมองของ Peale นั้นมีความหมาย สอดคล้องกับความศรัทธาของคริสต์ศาสนาที่เชื่อว่าทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้ด้วยศรัทธาแห่งพระเจ้า โดยศรัทธา แห่งพระเจ้าสามารถผลักดันความเชื่อมั่นใน

ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความมั่นใจในตนเอง ส่วนจิตวิทยานั้นมีบทบาทเสริม เพื่อให้บุคคลสามารถสัมผัสและสื่อสารกับพระเจ้าโดยผ่านกระบวนการทางจิตเป็นสำคัญ โดยในระยะแรกพบว่าผลงานที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวกของ Peale ยังคงมีลักษณะกระจัดกระจายอยู่ในผลงานเขียนของท่านซึ่งมีจำนวนมาก ซึ่ง Ventrella นักวิชาการทางด้านการคิดเชิงบวกและมีความศรัทธาในแนวคิดของ Peale ได้ทำการวิจัยและรวบรวมผลงานของ Professor Norman Vincent Peale เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับ การคิดเชิงบวกที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม จนเป็นที่มาของคุณลักษณะเฉพาะ 10 ประการของการคิดเชิงบวก (Ventrella, 2002) ได้แก่

- 1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความเชื่อและความคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดีแม้ว่าจะตก อยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก คับขันหรือทำทนายก็ตาม
- 2) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การมีความสนใจ พลังในแง่บวก แรงปรารถนาหรือ แรงกระตุ้นส่วนตัวสูงในการกระทำสิ่งต่างๆ
- 3) ความเชื่อ (Belief) หมายถึง ความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเอง ต่อผู้อื่น และ/หรือต่อพลังอำนาจ ทางจิตวิญญาณที่สูงกว่า ซึ่งคอยให้การสนับสนุน การชี้แนะแนวทาง
- 4) ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) หมายถึง การกระทำภายใต้คำมั่นสัญญา ที่มีต่อความซื่อสัตย์ ความเปิดเผย และความยุติธรรม ตามมาตรฐานของบุคคลนั้นๆ
- 5) ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ความเต็มใจในการลองเสี่ยงและเอาชนะความกลัว แม้ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่แน่นอน
- 6) ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง การมีความเชื่อมั่นในตนเองถึงความสามารถสมรรถภาพและศักยภาพของตนเอง
- 7) ความมุ่งมั่น (Determination) หมายถึง การมุ่งดำเนินให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือ สิ่งที่เป็นในชีวิตอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย
- 8) ความอดทน (Patience) หมายถึง ความเต็มใจในการรอคอยโอกาส ความพร้อมหรือผลลัพธ์จาก การกระทำของตนเองหรือของผู้อื่น
- 9) ความสุขุม (Calmness) หมายถึง การดำรงไว้ซึ่งความเยือกเย็นและไม่หาความพอเหมาะ พอควรในการโต้ตอบกับความยากลำบาก ความท้าทายหรือวิกฤตการณ์ต่างๆ
- 10) การสำรวจความตั้งใจ (Focus) หมายถึง การเอาใจจดจ่ออยู่กับการกระทำ ให้บรรลุเป้าหมาย ตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการคิดเชิงบวกที่ได้เปรียบต่อมา จะเปรียบความคิดเชิงบวกว่าเหมือนบันได 5 ขั้น ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน (สิทธิชัย จันทนนท์, 2554) มีรายละเอียดดังนี้

บันไดขั้นที่ 1 มองตัวเองว่าดี คือ การที่คนเราจะมองโลกหรือมองคนอื่นในแง่ดีได้ ต้องมาจากพื้นฐานที่มองและเชื่อว่าตัวเองดีเสียก่อน ขั้นตอนเพื่อการมองตัวเองว่าดี มีดังต่อไปนี้

1) หาข้อดีของตนเอง โดยสำรวจพิจารณาข้อดีของตนเอง อาจเป็นความดี เล็กๆ น้อยๆ เช่น พาผู้สูงอายุข้ามถนน ให้คำปรึกษาเพื่อนที่มีเรื่องไม่สบายใจ ฯลฯ เพื่อให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจในตัวเอง

2) มองตนเองอย่างถ่อมตัวเนื่องจากการมองเห็นความดีของตนเองนั้น มีไว้เพื่อให้เกิดความพอใจในตัวเอง รักตัวเอง แต่ไม่ใช่เพื่อชมหรือคุยทับคนอื่น การถ่อมตัวจึงเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่พึงมีควบคู่กับการมองข้อดีของตนเอง

3) สำรวจจุดอ่อนของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข เมื่อยอมรับข้อบกพร่องของตนเองได้ จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

4) เพิ่มความดี แม้จะรู้ว่าตนมีข้อดีในด้านใดบ้าง แต่ไม่ควรหยุดไว้เพียงเท่านั้น ควรเพิ่มคุณสมบัติอื่นๆ ที่ดีให้มากยิ่งขึ้น อาจเริ่มต้นโดยการตั้งเป้าหมายว่าอยากจะทำอะไรที่ดีเพิ่มขึ้นบ้าง แล้วจึงฝึกฝนไปที่ละข้อ

บันไดขั้นที่ 2 มองคนอื่นว่าดีเมื่อผ่านบันไดขั้นแรกมาแล้ว จะทำให้เริ่มตระหนักว่าคนทุกคนล้วนแต่ไม่สมบูรณ์ ย่อมมีข้อบกพร่องมากบ้าง น้อยบ้าง แตกต่างกันไป ดังนั้นการอยู่ร่วมกันโดยเลือกมองและใช้ประโยชน์จากความดีที่ผู้อื่นมีอยู่ จะช่วยทำให้มีความคิดด้านบวกมากขึ้น

บันไดขั้นที่ 3 มองสิ่งที่เหลืออยู่ไม่ใช่สิ่งที่ขาดหาย เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ขึ้น ฝึกมองความทุกข์หรือปัญหานั้นเป็นเรื่องธรรมดา เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นไปแล้วย่อมกลับไปแก้ไขไม่ได้ แต่สามารถนำวิกฤติหรือปัญหานั้นมาพิจารณาว่ามีข้อดีอะไรแฝงอยู่หรือจะใช้ประโยชน์จากปัญหานั้นได้อย่างไรบ้าง เช่น ผู้ป่วยมะเร็งรู้สึกว่ารักตัวเองมากขึ้น เลิกทำอะไรไร้สาระ แล้วหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจมากขึ้น เช่น ฝึกสมาธิ หรือ ช่วยเหลืองานกุศลต่างๆ เป็นต้น

บันไดขั้นที่ 4 หมั่นบอกตัวเองความคิดเป็นต้นทางและบ่อเกิดของการกระทำ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำให้ความคิดดีๆ อยู่กับตัวเราตลอดเวลา เช่น บอกตัวเองว่าเป็นคนเก่งทุกครั้งที่ทำอะไรสำเร็จ แม้จะเป็นเพียงความสำเร็จเล็กน้อย บอกตัวเองว่าเพื่อนร่วมงานก็เป็นคนดีคนหนึ่งแม้เขาจะมีข้อบกพร่องอีกหลายอย่างก็ตาม

บันไดขั้นที่ 5 ใช้ประโยชน์จากคำว่าขอบคุณเมื่อต้องพบเจอเรื่องราว จงยิ้มแล้วกล่าวคำว่า ขอบคุณ เพราะนั่นคือบททดสอบที่ดีของการมีชีวิตที่เข้มแข็ง หากมีคนว่ากล่าวหรือตำหนิแทนที่จะได้ตอ การกล่าวคำว่าขอบคุณ จะช่วยลดทอนที่ความรุนแรงลงได้เกือบทั้งหมด และยังทำให้บุคคลนั้นแปลกใจ จนอาจกลับไปพิจารณาพฤติกรรมของตนเองได้โดยที่ตัวเราไม่ต้องพูดอะไร

ดังนั้นการพัฒนาความคิดเชิงลบให้เป็นความคิดเชิงบวก ควรต้องมองตัวเองในทางบวกก่อน ต้องมีความเชื่อหรือความคิดว่าไม่มีสถานการณ์ใดที่สามารถทำร้ายเราได้หรือแก้ปัญหาไม่ได้ ทุกสิ่งทุกอย่างที่จะเกิดขึ้น เราต้องเชื่อมั่นว่าเราทำได้ ซึ่งการมีความเชื่อมั่นหรือความคิดที่ดีว่าเราสามารถทำให้ดีขึ้นได้นี้จะทำให้เราสามารถทำสิ่งนั้นได้จริงๆ

เมื่อได้ศึกษาองค์ประกอบของการคิดเชิงบวกผู้วิจัยเล็งเห็นว่า แนวคิดทฤษฎีของ Ventrella (2002) สามารถนำมาปรับใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี เพราะจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่ผ่านมาทฤษฎีดังกล่าวได้นำมาประยุกต์ให้และมีงานวิจัยรองรับอย่างแพร่หลาย ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 2) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 3) ความเชื่อ (Belief) 4) ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) การกระทำภายใต้คำมั่นสัญญาที่มีต่อความซื่อสัตย์ ความเปิดเผย และความยุติธรรม 5) ความกล้าหาญ (Courage) 6) ความมั่นใจ (Confidence) 7) ความมุ่งมั่น (Determination) 8) ความอดทน (Patience) 9) ความสุขุม (Calmness) 10) การสำรวจความตั้งใจ (Focus)

แต่อย่างไรก็ตามได้มีงานวิจัยที่ทำการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีการคิดเชิงบวกของ Ventrella อยู่ว่าเมื่อองค์ประกอบที่สำคัญ และมีอิทธิพลที่สามารถใช้ในการเป็นตัวแทนในภาพรวมของการพิจารณาว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีการมองโลกในแง่บวกในการทำงานอยู่ จากการศึกษางานของ (พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ, 2561) ซึ่งนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการคิดเชิงบวกมาสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การคิดเชิงบวก

	บุญ เกียรติ โชค วัฒนา (2551)	สุธานี นาคสันธุ์ (2552)	สุภัตรา สุภาพ (2553)	อาภรณ์ ภู่วิทย พันธ์ (2556)	Ventrella (2002)	Khan (2008)	Lloyd (2008)	Limon (2008)	Massie (2002)
การมองโลกในแง่ดี		✓	✓		✓		✓	✓	✓
ความกระตือรือร้น	✓			✓	✓				✓
ความเชื่อ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	บุญเกียรติ โชค วัฒนา (2551)	สุธานี นาคสันธุ์ (2552)	สุภัตรา สุภาพ (2553)	อาภรณ์ ภูวิทย์ พันธุ์ (2556)	Ventrella (2002)	Khan (2008)	Lloyd (2008)	Limon (2008)	Massie (2002)
ความยึดมั่นใน คุณธรรม	✓	✓		✓	✓		✓		✓
ความกล้าหาญ		✓			✓				
ความมุ่งมั่น			✓	✓	✓	✓		✓	
ความอดทน					✓	✓			✓
ความสุขุม	✓			✓	✓	✓	✓	✓	
การสำรวจความ ตั้งใจ		✓			✓		✓		✓
การเคารพให้เกียรติ ตนเองและผู้อื่น		✓		✓			✓	✓	
การรู้จักอ่อน จุดแข็ง ของตนเอง	✓		✓						
การแสวงหาความรู้			✓					✓	
มนุษยสัมพันธ์ที่ดี			✓				✓	✓	

นอกจากการศึกษาของคณาจารย์ที่ประกอบตารางนี้ได้พบว่าม้งงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการคิดเชิงบวก โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือคนไทยวัยผู้ใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ ทางผู้วิจัยจึงเห็นถึงการนำองค์ประกอบดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ โดยจากการศึกษาได้

วิเคราะห์การคิดเชิงบวกที่องค์ประกอบมีความสำคัญ อีกทั้งยังมีบางองค์ประกอบสอดคล้องกับตารางสังเคราะห์ และสรุปได้ 4 องค์ประกอบได้แก่

1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง พนักงานมีความเชื่อและความคาดหวังว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะเกิดสิ่งที่ดีแม้ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก คับขันหรือท้าทายก็ตาม

2) ความเชื่อ (Belief) หมายถึง พนักงานมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งคอยให้การสนับสนุน การชี้แนะแนวทาง

3) ความมุ่งมั่น (Determination) หมายถึง พนักงานมุ่งมั่นดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงาน

4) ความอดทน (Patience) หมายถึง พนักงานมีความเต็มใจในการรอคอยโอกาส ความพร้อม รวมถึงผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงานว่าจะต้องออกมาในทางดี

จากการศึกษาการคิดเชิงบวกพบว่า การคิดเชิงบวกในแนวคิดทฤษฎีต่างๆล้วนแล้วแต่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน กล่าวคือเป็นแนวทางในการให้บุคคลได้ทราบองค์ประกอบที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้ในตัวเองบุคคลให้เป็นไปตามองค์ประกอบที่สำคัญเหล่านี้ เพื่อเป็นหลักในการคิดเชิงบวกที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการวัดการคิดเชิงบวกเพิ่มเติม เนื่องจากการวัดจะทำให้ทราบผลการคิดเชิงบวกของแต่ละบุคคลว่าอยู่ในระดับใด และเมื่อทราบแล้วจะสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้ ซึ่งการวัดการคิดเชิงบวกนี้จะกล่าวในลำดับถัดไป

4.4 การวัดการคิดเชิงบวก

วิธีการวัดการคิดเชิงบวกจากงานวิจัยที่ได้ศึกษามีหลากหลายวิธี แต่ที่จะนำเสนอนี้เป็นการวัดการคิดเชิงบวกที่มีความสอดคล้องต่อการทำงาน ซึ่งได้รวบรวมตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

การศึกษาของ วงศกร จันทระ, กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, และ ฌมพร วุฒิวงศา (2561) เรื่องการคิดเชิงบวก อุตมโนทัศน์ และพฤติกรรมจริยธรรมทางสังคม ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมบริการ ได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบวัดแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบวัดการคิดเชิงบวก สร้างจากแนวคิด Beattie (2008) และ สุธาสินี นาคสินธุ์ (2552) โดยพัฒนาจากแบบวัดของ Maniacco

(2010) ส่วนที่ 3 แบบวัดอัตมโนทัศน์ ใช้แนวคิดและพัฒนาจากแบบวัดของ Harter (1999) และแบบวัดของ Hadley, Hair และ Moore (2008) และส่วนที่ 4 แบบวัดพฤติกรรมจริยธรรมทางสังคม 5 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความอดทน และ ความเสียสละ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ลักษณะเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ท (Likert's rating scale) 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ 15 ข้อ และ 30 ข้อ ตามลำดับ

จากการศึกษารวบรวมเอกสารของ (นิรนาถ ธาตุไชย, 2559) เรื่องการปรับตัว ความคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของพนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี ได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบวัดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1) แบบวัดการปรับตัว พัฒนาขึ้นจากแนวคิด งานวิจัย และแบบวัดการปรับตัวของดวงภา จิระเดชประไพ (2553) อภิสิทธิ์ จรัสชัยวรรณ (2552) วรณารักษ์ วงษ์สกุลลักษณ์ (2552) และสมพร ช้วยอนุกุล (2552) รวมทั้งศึกษาเอกสารอื่นๆ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ

2) แบบวัดความคิดเชิงบวก พัฒนาขึ้นโดยการศึกษาจากแนวคิด งานวิจัยและแบบสอบถามความคิดเชิงบวกของปิยวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร (2555) รวมทั้งศึกษาเอกสารอื่น ๆ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การมองโลกในแง่ดี การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การมีความพยายามและมุ่งมั่น การมีความกล้าหาญ

3) แบบวัดความสุขในการทำงาน พัฒนาขึ้นโดยการศึกษาจากแนวคิด งานวิจัย และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของปิยวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร (2555) ฤทธิภา ถิตวงษ์ประทีป (2550) รัชพล จิตะวิกุล (2552) เจริญชัย เพ็งสว่าง (2553) อัญชลี จันทนพงศ์ (2553) และณานิภา วงษ์สุริยรัตน์ (2554) รวมทั้งศึกษาเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การมีความพึงพอใจในงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีและการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และ การมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบในการทำงาน

4) แบบวัดการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ พัฒนาขึ้นโดยการศึกษาจากแนวคิด งานวิจัยและแบบสอบถามการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของภารดี ชีวรุ่งโรจน์ (2556) ขนิษฐา แปงมูล (2556) ปริญดา บุญชัย (2556) คณิงรัตน์ ลีวิทยา (2554) ปฐมพร ธรรมธวัช (2555) และวันชัย แก้วสุมาลี (2552) รวมทั้งศึกษาเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

3 ด้าน คือ การเตรียมความพร้อมทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจและการออม การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจและการออม

โดยทั้ง 4 ส่วนนี้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยการใช้มาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดระดับคะแนนเป็น 5

(พันธุ์ธัช ศรีทิพพันธุ์ และคนอื่น ๆ, 2559) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเชิงบวกในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : การวิเคราะห์ MIMIC ได้สร้างแบบวัดความคิดเชิงบวก เป็นแบบสอบถามความคิดเชิงบวกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดัดแปลงจากแบบสอบถามความคิดเชิงบวกของศิริยา จิระเจริญพงศ์ (2556) เป็นแบบสอบถามที่มีคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Form) ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดี ความเชื่อ ความมุ่งมั่น และความอดทน ให้ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

โดยผู้วิจัยสร้างแบบวัดการคิดเชิงบวกขึ้นใหม่ สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของ Ventrella (2002) โดยแบ่งการคิดเชิงบวกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การมองโลกในแง่ดี ความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่น และ ความอดทน เนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 4 จาก 10 องค์ประกอบของ Ventrella ที่ได้กล่าวไปนั้น มีงานวิจัยที่ได้ศึกษาก่อนหน้านำมาสังเคราะห์และครอบคลุมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา โดยองค์ประกอบทั้ง 4 นี้ไม่ซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่นที่ศึกษาด้วย ซึ่งรายละเอียดจะนำเสนอในบทที่ 3

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงาน

มุลินท์ ม่วงยาน และ ปรมะศรี อัสวเรืองพิภพ (2561) ทำการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) และพิจารณาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สจล. แบ่งออกเป็นปัจจัยด้านการงานและประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัด สจล. โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากพนักงานสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้นจำนวน 300 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สจล. มีความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตามลำดับ ซึ่งอยู่ระดับมาก และสมมติฐาน

พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์ ได้แก่ สภาพการทำงาน/สภาพการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากการศึกษาของ อรกัญญา พงษ์พิมาย (2558) ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาครประสิทธิ์ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐมพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก พบว่าคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่คุณลักษณะด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความเป็นอิสระในงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการทำงาน

รพีพรรณ สมจิตรนีก (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา:กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานประจำในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานครมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงานและความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้การทดสอบสมมติฐานเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณลักษณะของงานต่อความผูกพันในงานนั้น พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($r = .54$) และคุณลักษณะของงาน ($r = .47$) อีกทั้งยังพบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองและตัวแปรคุณลักษณะของงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานได้ ต่อมาในส่วนของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณลักษณะของงานต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($r = .59$) และคุณลักษณะของงาน ($r = .49$) โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองและตัวแปรคุณลักษณะของงานสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานได้

Morris และ Venkatesh (2010) ศึกษาคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงาน เกี่ยวกับการทำความเข้าใจบทบาทการนำระบบวางแผนทรัพยากรขององค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในบริษัท ไทโรคมานาคมแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การนำระบบวางแผนทรัพยากรของ

องค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานทั้ง 3 ได้แก่ ความหลากหลายด้านทักษะ ความมีอิสระในงาน และ ผลสะท้อนจากงาน อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้วย ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวนี้เน้นบทบาทสำคัญของงานนำระบบวางแผนทรัพยากรขององค์กรมาใช้แก้ไขโดยการนำเทคโนโลยีมาเป็นศูนย์กลางการทำงาน เช่น การใช้ระบบเพื่อการทำความเข้าใจผลลัพธ์ของงานที่กว้างขึ้น ศึกษาผลกระทบของโครงสร้างองค์การและคุณลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการฝ่ายขายต่างประเทศจากธุรกิจขนาดย่อมในประเทศไทยอังกฤษ จำนวน 1,000 คน พบว่า การได้ทราบผลเกี่ยวกับงาน การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และการใช้ทักษะที่หลากหลาย มีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05

Saghaiyannejad, Torki, Bahrami, และ Khorasani (2015) ศึกษาการรับรู้คุณลักษณะงานของพนักงานเวชระเบียนโรงพยาบาลฝึกอบรมแห่งหนึ่ง ได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามคุณลักษณะงาน ของ Hackman และ Oldham กำหนดขึ้น ซึ่งมีความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .84 โดยพบว่า คะแนนคุณลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายด้านทักษะ ความเกี่ยวเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระและผลสะท้อนจากงาน สูงกว่าระดับเฉลี่ย และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างจำนวนการรับรู้คุณลักษณะงานตามอายุ เพศ การศึกษา และประเภทของการศึกษาระดับปริญญาในโรงพยาบาล อย่างไรก็ตามมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างจำนวนการรับรู้คุณลักษณะงานเฉลี่ยตามหน่วยบริการและจำนวนปีที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงาน

ศรีนวล แดงภู และ อารง สุทธาศาสน์ (2561) ทำงานศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนและแนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสหสัมพันธ์ การวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนพบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .34, 0.22$ และ 0.14 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานแนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนมีอยู่ 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก ด้านสุขภาพกายมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงโดยการออกกำลังกายและการบริโภคอาหารที่มีคุณประโยชน์ และประการที่สอง ด้านสุขภาพจิตใจ เริ่มต้นจากการคิดบวก สร้างจิตใจที่แจ่มใส มีสติในการแก้ไขปัญหาโดยไม่ใช้อารมณ์เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงาน

ทรงสมร โสตะ (2560) ได้ศึกษาพบว่า สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของของงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า สุขภาวะทางจิตโดยรวมและรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณค่าของงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ (2561) เรื่องการคิดเชิงบวก : ตัวแปรในการพัฒนาชีวิต ได้ประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงบวกพบว่า ตัวแปรการคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของบุคคลในหลายประการ เช่น การมีสุขภาพทางกายและจิตที่ดี การมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ซึ่งการศึกษาการคิดเชิงบวกนี้จะช่วยให้บุคคลมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงอย่างมีสติเกิดความเข้าใจ มีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ไม่ยอมให้ความล้มเหลวเข้ามาทำลายชีวิต สามารถเปลี่ยนวิกฤตในชีวิตให้เป็นโอกาสและพยายามหาหนทางแก้ปัญหาเอาชนะอุปสรรคต่างๆจนประสบผลสำเร็จและจะเป็นคนที่มีความสุขในชีวิตได้

Dawson, Meza, Henley, และ Arabsheibani (2015) งานวิจัยนี้ได้เก็บหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และการมองโลกในแง่ดีของผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ ผลการวิจัยพบว่าการมองโลกในแง่ดีของผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีรายได้ไม่น้อยกว่าผู้ประกอบอาชีพที่มองโลกแห่งความเป็นจริง แต่การมองโลกในแง่ดีจะส่งผลให้ได้รับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้ได้นำไปสู่ข้อมูลที่ผิดพลาดเนื่องจากพบว่า ในอดีตการแต่งงานและการหย่าร้างสร้างความหวังที่จะมีรายได้ทางการเงินที่สูงขึ้น แต่ในโลกแห่งความเป็นจริง การแนะนำให้มองโลกในแง่ดีสามารถวัดได้ทางลักษณะทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่รวดเร็ว

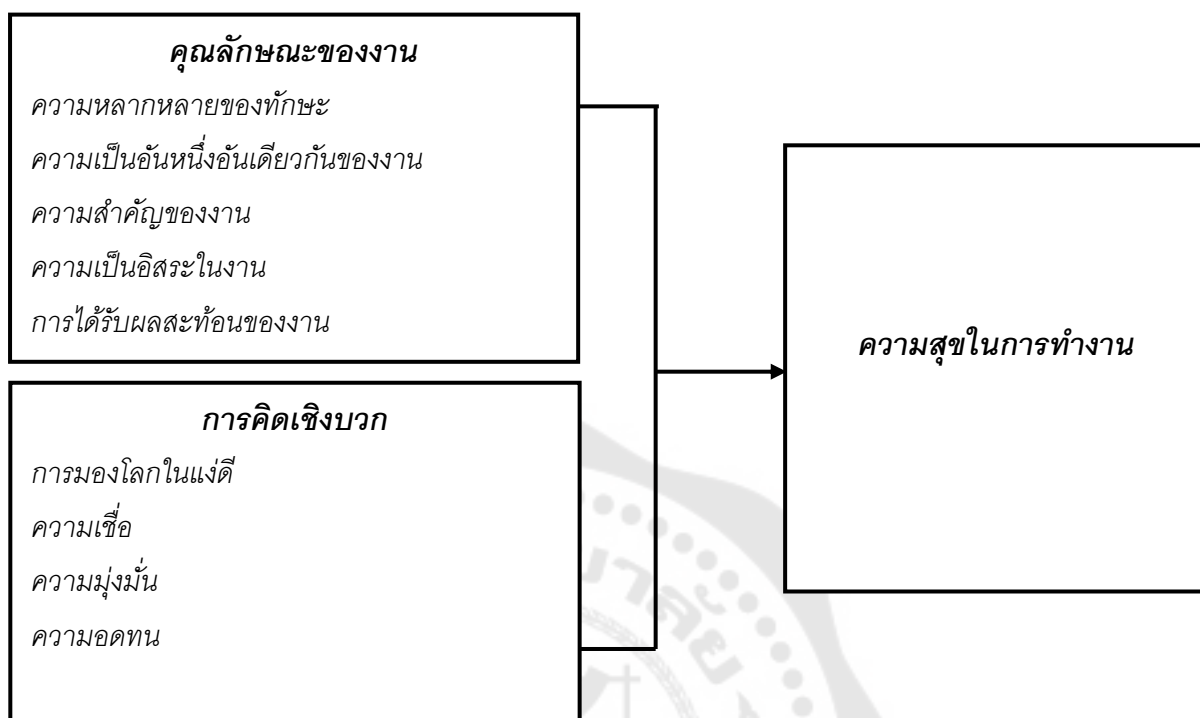
Mohanty (2010) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของทัศนคติเชิงบวกและการมองโลกในแง่ดีต่อการจ้างงาน : หลักฐานจากข้อมูลของสหรัฐอเมริกา พบว่า การจ้างงานของคนงานที่ตัดสินใจเข้า

ร่วมตลาดแรงงานและการตัดสินใจจ้างงานของนายจ้างนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติเชิงบวกและการมองโลกในแง่ดีของคนงาน ผลกระทบของตัวแปรทัศนคติเหล่านี้ต่อการตัดสินใจทั้งสองนั้นยิ่งใหญ่มากกว่าผลกระทบของตัวแปรทุนมนุษย์ทั่วไป การศึกษาเพิ่มเติมแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทัศนคติที่มีผลต่อความน่าจะเป็นของการจ้างงานของผู้ชายและผู้หญิงแตกต่างกันเพราะผลกระทบของพวกเขาในการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจจ้างแตกต่างกัน

Chakraborty, Biswas, และ Dash (2021) ศึกษาเกี่ยวกับหัวใจสำคัญของการทำงานในสถานการณ์วิกฤต Covid-19 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่ากรอบความคิดเชิงบวกเป็นตัวกลางระหว่างตัวขับเคลื่อนหัวใจสำคัญของการทำงานและความยืดหยุ่นอย่างเต็มที่ ผลการศึกษายังพบอีกว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อหัวใจสำคัญของการทำงานส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อทัศนคติเชิงบวกของพนักงาน ซึ่งในทางกลับกันก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นในการทำงาน หนึ่งในตัวกระตุ้นของหัวใจสำคัญของการทำงาน คือ การเผชิญกับความกลัวและการแก้ไขให้รวดเร็ว ซึ่งพบว่าเป็นตัวทำนายที่แข็งแกร่งและสม่ำเสมอต่อความคิดเชิงบวก

6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เนื่องจากการทำงานถือเป็นหนึ่งในหน้าที่หลักใหญ่สำคัญของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น หากมีปัจจัยใดที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงานได้นั้น ก็ควรที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี ความสุขในการทำงาน (Joy a work) ของ Manion (2003) เป็นพื้นฐานในการศึกษาซึ่งมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) 2) ความรักในงาน (Love of the work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และได้นำทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham (1975) ซึ่งองค์ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task significance) 4) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) และ 5) การได้รับผลสะท้อนของงาน (Feedback) โดยนำมาศึกษาความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ยังได้นำตัวแปรการคิดเชิงบวกตามแนวคิดของ Ventrella (2002) มาเป็นทฤษฎีสำหรับการศึกษา โดยนำองค์ประกอบมาปรับใช้ดังนี้ คือ 1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 2) ความเชื่อ (Belief) 3) ความมุ่งมั่น (Determination) และ 4) ความอดทน (Patience) โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

7. สมมุติฐานในการวิจัย

1. คุณลักษณะของงานและความสามารถในการคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน
2. คุณลักษณะของงานและความสามารถในการคิดเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวก กับ ความสุขในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และร่วมทำนายปัจจัยคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น การวิจัยนี้มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างแบบวัดและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการเงินและสินเชื่อ ที่มีอายุระหว่าง 20 – 40 ปี ทั้งเพศชายและหญิง จำนวน 1,276 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น จำนวน 825 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุ 20 – 40 ปี ทั้งเพศหญิงและเพศชาย โดยผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power (Buchner, Faul, Erdfelder, และ Buchner, 2007)จากรูปแบบการใช้สถิติการถดถอยพหุ โดยมีตัวแปรทำนายจำนวน 2 ตัว ความคลาดเคลื่อนในการทำนายที่ระดับ .01 ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวนประมาณ 212 คน แต่ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 15% ในกรณีที่ข้อมูลอาจมีการสูญหาย เป็นจำนวน 33 คน รวมทั้งสิ้นมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 245 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มอย่างง่ายจากการขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทในการขอรายชื่อพนักงานของบริษัททั้งหมดมาทำการสุ่มด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลในกลุ่มเป้าหมายจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีเข้าร่วมวิจัยและผ่านเกณฑ์การคัดเข้าตามที่ผู้วิจัยได้ระบุไว้ โดยมีเกณฑ์การคัดกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัย (Inclusion Criteria) ดังนี้

- 1) มีอายุ 20 – 40 ปี ทั้งเพศหญิงและเพศชาย

2) มีสถานะในการทำงานเป็นแบบการจ้างแบบปกติ และการจ้างเป็นพิเศษรายวัน ในฝ่ายต่างๆ ของบริษัท

3) ยินดีเข้าร่วมวิจัยและให้ลงนามแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ที่ตอบ มีลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส และสถานที่ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่ตามแนวคิดความสุขในการทำงาน (Joy at work) ของ Manion (2003) จำแนกความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ค่อนข้างไม่จริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างจริง และจริงที่สุด เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .818 ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่จริง เลย 1	ค่อนข้าง ไม่จริง 2	ไม่แน่ใจ 3	ค่อนข้าง จริง 4	จริงที่สุด 5
0. ท่านกับเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี					
00. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย					

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีข้อความทางบวก

จริงที่สุด	ได้	5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ได้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้	3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ได้	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ได้	1 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะสลับกัน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะของงานวิจัยผู้ใหญ่ออนต้น ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากมาตรวัดคุณลักษณะของงานของรพีพรรณ สมจิตรนีก และฐิติพร ระวีวงศ์ ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) แบ่งคุณลักษณะของงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน และด้านการได้รับผลสะท้อนของงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ค่อนข้างไม่จริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างจริง และจริงที่สุด โดยเป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ มีค่าความเชื่อมั่นรายได้อยู่ระหว่าง .708 - .809 มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 23 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถามคุณลักษณะของงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่จริง เลย 1	ค่อนข้าง ไม่จริง 2	ไม่แน่ใจ 3	ค่อนข้าง จริง 4	จริงที่สุด 5
0. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้จากหลายด้านเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
00. ท่านได้รับงานที่ต้องปฏิบัติเองตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีข้อความทางบวก

จริงที่สุด	คือ	5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	คือ	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	คือ	3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	คือ	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	คือ	1 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะสลับกัน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการคิดเชิงบวกของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามการคิดเชิงบวกขึ้นใหม่ โดยอาศัยแนวคิดของ Ventrella (2002) โดยแบ่งการคิดเชิงบวกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความเชื่อ ด้านความมุ่งมั่น และด้านความอดทน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จาก ไม่จริงเลย ค่อนข้างไม่จริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างจริง และจริงที่สุด โดยเป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .860 ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ

ตัวอย่างแบบวัดการคิดเชิงบวก

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่จริงเลย 1	ค่อนข้างไม่จริง 2	ไม่แน่ใจ 3	ค่อนข้างจริง 4	จริงที่สุด 5
0. ท่านเชื่อเสมอว่าในทุกงานที่มีอุปสรรค งานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะมีทางออกเสมอ					
00. บางครั้งฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นได้					

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีข้อความทางบวก

จริงที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	เท่ากับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	เท่ากับ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	เท่ากับ 1 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะสลับกัน

3. การสร้างแบบวัดและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบวัดให้ครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัย และมีการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. สร้างข้อคำถามของมาตรวัดให้สอดคล้องและครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัย โดยลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ เป็นมาตรแบบประเมินค่า (Rating scale)

3. ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนี Item Objective Congruence (IOC) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามในแต่ละด้าน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 เมื่อ แนใจ	ว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับคำนิยาม
0 เมื่อ ไม่แน่ใจ	ว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับคำนิยาม
-1 เมื่อ แนใจ	ว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้อง กับคำนิยาม

ซึ่งผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จากนั้นทำการเรียบเรียงพิมพ์และแก้ไขตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้เรียบร้อย จากนั้นนำไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานกลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุระหว่าง 20 - 40 ปี ที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 45 คน

4. นำข้อมูลที่ได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item discrimination) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องภายในของมาตรวัดโดยพิจารณาคัดเลือกข้อจากค่า Corrected Item-total Correlation หรือ CITC ที่ผ่านเกณฑ์ พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Chronbach's Alpha Coefficient หรือ α)

5. นำแบบวัดและมาตรวัดที่ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปตรวจสอบความถูกต้อง และทำการจัดเรียงพิมพ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผ่านระบบออนไลน์ โดยเป็นแบบสอบถาม ผ่านทาง Google Form มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นเตรียมการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุมัติการทำวิจัยและเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง SWUEC-G-059/2564X เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลในการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยติดต่อไปยังบริษัทที่เป็นสถานที่เป้าหมายในการเก็บข้อมูลเพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูล ใช้สถานที่ และการเข้าถึงข้อมูลพร้อมทั้งประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ กลุ่มตัวอย่าง เพื่อที่จะอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับขั้นตอนในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่จะ เข้าไปขออนุญาตเก็บข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยอธิบายข้อมูลให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบถึงที่มาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย วิธีในการทำวิจัย วิธีการปฏิบัติต่อกลุ่มตัวอย่าง ประโยชน์และความเสี่ยงที่อาจจะได้รับ การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น ให้กลุ่มตัวอย่างลงชื่อในเอกสารรับทราบรายละเอียดและให้ความยินยอมในการวิจัย (informed consent form) และทำการนัดแนะวัน เวลา และสถานที่ที่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยรวมถึง หน่วยงานสะดวกในการให้ข้อมูล

2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยการเก็บข้อมูลจะไม่มีรหัสของกลุ่มตัวอย่าง จะใส่เพียงรหัสในแบบวัด จะมีรายชื่ออยู่กับผู้วิจัยเพียงเท่านั้น ซึ่งวิธีการรักษาความลับของผู้เข้าร่วมวิจัยจะระบุไว้ในใบข้อมูลอย่างชัดเจน

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาและคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ สมบูรณ์ ครบถ้วน จากนั้นทำการชี้แจงและตอบข้อสงสัยจากการวิจัยต่างๆ (debrief) และนำ ข้อมูลที่ได้มาคิดคะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติแบบสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดให้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นใช้สถิติบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และจำนวนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ได้มีการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ในแต่ละระดับความคิดเห็น โดยดำเนินการหาค่าเฉลี่ยและความหมายค่าเฉลี่ยด้วยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นตามหลักการหาค่าเฉลี่ยได้ช่วงความกว้างระดับละ 0.8 ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนระดับคะแนน} = (5-1)/5 = 0.8$$

ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายมีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับของตัวแปรที่ศึกษาในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับตัวแปรที่ศึกษาในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับของตัวแปรที่ศึกษาในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับของตัวแปรที่ศึกษาในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับของตัวแปรที่ศึกษาในระดับน้อยที่สุด

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอย (Multiple regression Analysis) ด้วยขั้นตอนวิธี enter

6. ความสัมพันธ์ของตัวแปร การพิจารณาหาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร มีเกณฑ์ในการแปลค่าความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541)

คะแนนระหว่าง 0.80 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

คะแนนระหว่าง 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

คะแนนระหว่าง 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

คะแนนระหว่าง 0.00 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาค้างเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกในการร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน

สัญลักษณ์สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกันสำหรับการแปลผลข้อมูล โดยใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	หมายถึง	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
θ	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
***	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร และการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
2. การวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)
4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง อธิบายโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ข้อมูลทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 245 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเพศ อายุ สถานภาพ และสถานที่ปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และสถานที่ปฏิบัติงาน

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	77	31.43
หญิง	168	68.57
2. อายุ		
20 – 30 ปี	64	26.12
31 – 40 ปี	181	73.88

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	160	65.31
สมรส	85	34.69
4. สถานที่ปฏิบัติงาน		
สำนักงานใหญ่	138	56.33
สำนักงานสาขา	107	43.67
รวม	245	100.00

2. การวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	แปลผล
ความสุขในการทำงาน	3.86	0.48	มาก
การติดต่อสัมพันธ์	3.97	0.50	มาก
ความรักในงาน	3.72	0.64	มาก
ความสำเร็จในงาน	4.01	0.53	มาก
การเป็นที่ยอมรับ	3.73	0.63	มาก
คุณลักษณะของงาน	3.75	0.51	มาก
ความหลากหลายของทักษะ	3.64	0.71	มาก
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน	3.99	0.60	มาก
ความสำคัญของงาน	3.74	0.83	มาก
ความเป็นอิสระในงาน	3.52	0.61	มาก
การได้รับผลตอบแทนของงาน	3.83	0.47	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	M	SD	แปลผล
การคิดเชิงบวก	4.00	0.49	มาก
การมองโลกในแง่ดี	3.98	0.56	มาก
ความเชื่อ	4.12	0.61	มาก
ความมุ่งมั่น	4.06	0.59	มาก
ความอดทน	3.82	0.57	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ พบว่า พนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน มีค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวก เท่ากับ 3.86 3.75 และ 4.00 ตามลำดับ ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตัวแปร และเมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละตัวแปร พบว่า

ตัวแปรด้านความสุขการทำงาน พบว่า ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.01 ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ และความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 3.73 และ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีคะแนนอยู่ในระดับมาก

ตัวแปรด้านคุณลักษณะของงาน พบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.99 ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน การได้รับผลตอบแทนของงาน ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของทักษะ และความเป็นอิสระในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 3.74 3.64 และ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีคะแนนอยู่ในระดับมาก

ตัวแปรด้านการคิดเชิงบวก พบว่า ความเชื่อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.12 ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความมุ่งมั่น การมองโลกในแง่ดี และความอดทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 3.98 และ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีคะแนนอยู่ในระดับมาก

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะของงานและความสามารถในการคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของงาน ความสามารถในการคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน

(n=245)

ตัวแปร	M	SD	ความสุขในการทำงาน	คุณลักษณะของงาน	การคิดเชิงบวก
ความสุขในการทำงาน	3.86	0.48	-		
คุณลักษณะของงาน	3.75	0.51	.84***	-	
การคิดเชิงบวก	4.00	0.49	.78***	.84***	-

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของงาน ความสามารถในการคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน พบว่า คุณลักษณะของงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนเท่ากับ .84 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูงมากที่ระดับนัยสำคัญ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ส่วนความสามารถในการคิดเชิงบวกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนเท่ากับ .78 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน อีกทั้ง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น พบว่า คุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวกของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนเท่ากับ .84 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูงมากที่ระดับนัยสำคัญ .001

ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของงาน ความสามารถในการคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน

(n=245)

ตัวแปร	M	SD	JW	SV	TI	TS	AU	FB	OP	BE	DE	PA
JW	3.86	0.48	-									
SV	3.64	0.71	.69***	-								
TI	3.99	0.60	.68***	.57***	-							

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	M	SD	JW	SV	TI	TS	AU	FB	OP	BE	DE	PA
TS	3.74	0.83	.65***	.55***	.51***	-						
AU	3.52	0.61	.58***	.52***	.51***	.37***	-					
FB	3.83	0.47	.71***	.58***	.61***	.52***	.54***	-				
OP	3.98	0.56	.63***	.59***	.67***	.59***	.54***	.59***	-			
BE	4.12	0.61	.71***	.55***	.62***	.60***	.36***	.59***	.63***	-		
JW	3.86	0.48	-									
SV	3.64	0.71	.69***	-								
TI	3.99	0.60	.68***	.57***	-							

*** $p < .001$

JW หมายถึง ความสุขในงาน (joy at work)

OP หมายถึง การมองโลกในแง่ดี (optimism)

SV หมายถึง ความหลากหลายของทักษะ (skill variety)

BE หมายถึง ความเชื่อ (belief)

TI หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (task identity)

DE หมายถึง ความมุ่งมั่น (determination)

TS หมายถึง ความสำคัญของงาน (task significance)

PA หมายถึง ความอดทน (patience)

AU หมายถึง ความเป็นอิสระในงาน (autonomy)

FB หมายถึง การได้รับผลสะท้อนของงาน (feedback)

จากตารางที่ 5 ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรคุณลักษณะของงาน อันได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงานและการได้รับผลสะท้อนของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .58 - .71 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 นอกจากนี้ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรการคิดเชิงบวกด้วยเช่นกัน กล่าวคือ การมองโลกในแง่ดี ความเชื่อ ความมุ่งมั่น และความอดทน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .59 - .61 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

สมมุติฐานที่ 2 คุณลักษณะของงานและความสามารถในการคิดเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน

ตัวแปรทำนายตัวที่ 1 คุณลักษณะของงาน

ตัวแปรทำนายตัวที่ 2 การคิดเชิงบวก

ตัวแปรตาม ความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน ซึ่งจะใช้วิธีการวิเคราะห์ โดยวิธีแบบนำเข้า (Enter method) ซึ่งตัวแปรอิสระที่จะทดสอบ 2 ตัว คือ คุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวก โดยก่อนทำการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ตรวจสอบภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (Multicollinearity) พบว่า มีค่า VIF เท่ากับ 3.45 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 10 และมีค่า Tolerance เท่ากับ .29 มากกว่าเกณฑ์ที่ระบุไว้ คือ .20 รวมถึงค่า Durbin-Watson ซึ่งพบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระออกจากกัน มีค่าเท่ากับ 1.88 ซึ่งเข้าใกล้ 2.00 ก็ช่วยยืนยันว่าตัวแปรทำนายทั้งสองมีความเป็นอิสระออกจากกันจึงไม่เกิดปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อได้ผลการทดสอบ ดังตารางที่ 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธีนำเข้า (Enter multiple regression analysis) ในการทำนายความสุขในการทำงานด้วยตัวแปรคุณลักษณะงาน และการคิดเชิงบวกของพนักงานวัยผู้ใหญ่ในตอนต้น

ตัวแปร	<i>b</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>
ค่าคงที่	.60	.14		4.42***
คุณลักษณะของงาน	.60	.06	.63	10.10***
การคิดเชิงบวก	.26	.06	.26	4.11***

$R = .854$; $R^2 = .729$; $R^2_{adj} = .727$; $F = 325.48$; $df = (2, 242)$; $p = .001$

*** $p < .001$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 6 พบว่า คุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน โดยค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .729 ตัวแปรทั้ง 2 สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนร้อยละ 72.90 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 325.48$; $df = 2, 242$; $p = .001$) และตัวแปรคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลในการทำนายมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .60 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

เพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้สามารถพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถในการทำนายตัวแปรความสุขในการทำงานของตัวแปรองค์ประกอบด้านย่อยของคุณลักษณะของงานและการมองโลกในแง่ดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมในส่วนดังกล่าวมีรายละเอียดดังข้อมูลการวิเคราะห์ในตารางที่ 7 และตารางที่ 8

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรอิสระในองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะของงานในการทำนายตัวแปรความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	<i>b</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>
ค่าคงที่	.71	.14		4.95***
ความหลากหลายของทักษะ	.16	.03	.23	4.87***
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน	.16	.04	.20	4.26***
ความสำคัญของงาน	.14	.03	.24	5.39***
ความเป็นอิสระในงาน	.10	.04	.13	3.01**
การได้รับผลตอบแทนของงาน	.27	.05	.26	5.38***
$R = .847; R^2 = .718; R^2_{adj} = .712; F = 121.47; df = (5, 239); p = <0.001$				

** $p < .01$; *** $p < .001$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 7 พบว่าความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงานและการได้รับผลตอบแทนของงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนได้ โดยค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .718 แสดงให้เห็นว่าด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้านของคุณลักษณะของงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนได้ร้อยละ 71.80 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 121.47; df = 5, 239; p = .001$) และด้านการได้รับผลตอบแทนของงานมีอิทธิพลในการทำนายมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .27 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เช่นกัน

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรอิสระในองค์ประกอบย่อยของการคิดเชิงบวกในการทำนายตัวแปรความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	<i>b</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>
ค่าคงที่	.75	.16		4.72***
การมองโลกในแง่ดี	.10	.05	.12	2.07*
ความเชื่อ	.31	.04	.39	7.26***
ความมุ่งมั่น	.20	.05	.25	4.40***
ความอดทน	.16	.04	.19	3.55***
$R = .793; R^2 = .629; R^2_{adj} = .623; F = 101.71; df = (4, 240); p < 0.001$				

* $p < .05$; *** $p < .001$

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 8 พบว่าการมองโลกในแง่ดี ความเชื่อ ความมุ่งมั่นและความอดทน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนได้ โดยค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .629 แสดงให้เห็นว่าด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้านของการคิดเชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนได้ร้อยละ 62.90 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 101.71; df = 4, 240; p = .001$) และด้านความเชื่อมีอิทธิพลในการทำนายมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .31 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เช่นกัน

เมื่อนำตัวแปรที่มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบได้ดังสมการต่อไปนี้

สมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงาน = .60 + .60 (คุณลักษณะของงาน) + .26 (การคิดเชิงบวก)

สมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{ความสุขในการทำงาน}} = .63 Z_{\text{คุณลักษณะของงาน}} + .26 Z_{\text{การคิดเชิงบวก}}$$

จากสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ พบว่า เมื่อคุณลักษณะของงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชนจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .60 หน่วย เมื่อควบคุมให้ตัวแปรการคิดเชิงบวกมีค่าคงที่ และเมื่อการคิดเชิง

บวก เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .26 หน่วย เมื่อควบคุมให้ตัวแปรคุณลักษณะของงานมีค่าคงที่

จากสมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เมื่อคุณลักษณะของงาน เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น บริษัทเอกชนจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .63 หน่วย เมื่อควบคุมให้ตัวแปรการคิดเชิงบวกมีค่าคงที่ และ เมื่อการคิดเชิงบวก เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น บริษัทเอกชนจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .26 หน่วย เมื่อควบคุมให้ตัวแปรคุณลักษณะของงานมี ค่าคงที่



บทที่ 5

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น บริษัทเอกชน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกในการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นบริษัทเอกชน โดยสมมติฐานในงานวิจัย คือ

1) คุณลักษณะของงานและความสามารถในการคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน 2) คุณลักษณะของงานและความสามารถในการคิดเชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุ 20 – 40 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนธุรกิจสินค้าจำนวน 245 คน เก็บข้อมูลในช่วงเดือน มีนาคม 2564 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานเท่ากับ .82 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะของงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น รวมทั้งสิ้นจำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แต่ละด้านอยู่ระหว่าง .71 - .81 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการคิดเชิงบวกของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น มีจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการคิดเชิงบวกเท่ากับ .86

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามที่มีฉบับสมบูรณ์แบบและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple regression Analysis) ด้วยวิธี Enter สำหรับหาค่าการทำนายความสุขในการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน พบผลการวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

1) การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .84, .78$ ตามลำดับ) ในขณะที่เดียวกันคุณลักษณะของงานก็มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับการคิดเชิงบวกในระดับสูง ($r = .84$) ด้วยเช่นกัน (รายละเอียดดังตาราง 2) ดังนั้นผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 คือ คุณลักษณะของงานและความสามารถในการคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน

2) การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายตัวแปรความสุขในการทำงาน จากตัวแปรคุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุด้วยวิธี enter โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 72.90 ($R^2 = .729$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 325.48; df = 2, 242; p = .001$) ดังนั้นผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 คือ คุณลักษณะของงานและความสามารถในการคิดเชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีความสุขในการทำงาน (Joy at work) ของ Manion (2003) ที่มีแนวคิดว่าคุณคนมีความคิด มีความรู้สึกเชิงบวกในงานของตนเองจนกลายเป็นความเชื่อมั่นศรัทธา และมีแรงจูงใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน อีกทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานรวมถึงคนในองค์กรอย่าง ต่อเนื่องนั้น สามารถนำมาปรับรูปแบบการทำงานหรือทัศนคติของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นให้มีความสุขในการปฏิบัติงานในสังคมยุคปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน

จากผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชนมีความสุขในการทำงานระดับมาก ส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในช่วงวัยนี้เพราะในช่วงวัยนี้ร่างกายถือว่าพัฒนาเจริญเติบโตเต็มที่แล้ว เหลือเพียงแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ต้องเรียนรู้หรือสำรวจเพื่อหาความเหมาะสม นำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต (Havighurst, 1961) เมื่อผู้ใหญ่ในวัยนี้มีความสุขกับการทำงานซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตที่สำรวจเจอแล้วนั้น การที่องค์กรช่วยสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรจึงถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้ใหญ่ในวัยนี้เช่นกัน เพราะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานของบุคลากรได้ดี (มานพ ชลพานิชกุล และ ตรีเนตร ตันตระกูล, 2563)

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีความสุขในการทำงาน (Joy at work) เป็นพื้นฐานในการศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (connection) 2) ความรักในงาน (love of the work) 3) ความสำเร็จในงาน (work achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (recognition) ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานได้ทั้งนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่สอดคล้องต่อการทำงานและคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ได้แก่ คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวก ผลการศึกษาที่พบในงานวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานและสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นได้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ดังนี้

1. คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .60 ซึ่งกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยคุณลักษณะของงานมีด้วยกันทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะมากขึ้นจะช่วยเพิ่มความท้าทายในชีวิต ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและมีแรงผลักดันให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน กล่าวคืองานที่พนักงานได้รับผิดชอบนั้นมีความต่อเนื่อง เป็นการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการทำงาน พนักงานได้ปฏิบัติและรับผิดชอบทั้งหมด ทำให้สามารถบริหารจัดการหรือปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ในด้านความสำคัญของงานถือเป็นอีกด้านที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่งานที่ตนเองได้รับมีคุณค่ามีความหมายต่อองค์กรและทุกคนให้ความสำคัญ ด้านความเป็นอิสระในงานเป็นด้านที่จะช่วยให้พนักงานได้ใช้ความคิดและสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้อย่างอิสระ เกิดเป็นความสุขในการทำงานที่ไม่ได้อยู่ในกรอบอีกต่อไป และสุดท้ายด้านการได้รับผลสะท้อนของงานเป็นอีกด้านที่ช่วยให้พนักงานได้ทราบผลลัพธ์ของงานที่ตนเองรับผิดชอบว่าเป็นไปในทิศทางใด และต้องปรับปรุงพัฒนาอย่างไร ช่วยให้พนักงานทำงานได้ง่ายและสนุกกับการทำงานมากยิ่งขึ้น การได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าคุณลักษณะของงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ (Meer และ Wielers, 2011) จนกลายเป็นความสุขเป็นแรงผลักดันให้เกินความมุ่งมั่นมานะศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่ความชำนาญในการประกอบสัมมาอาชีพและมีความมั่นคงประสบความสำเร็จในการทำงาน เกิดความก้าวหน้าในการ

ทำงาน และส่งผลดีต่อองค์กรอีกด้วย (ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, 2559) ซึ่งโดยภาพรวม คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชนในเชิงบวกที่ระดับสูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัย มุจลินท์ ม่วงยาน และ ประเมศร์ อัสว เรืองพิภพ (2561) กล่าวคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นตัวแปรหลักของขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยคุณลักษณะเหล่านี้เป็นกรอบความคิดที่พนักงานมีต่องานของตน ทั้งภาระและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้การทำงานของตนมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการมีแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงาน โดยองค์กรสามารถปรับรูปแบบการทำงานที่นำระบบมาวางแผนทรัพยากรขององค์กรเพื่อใช้แก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ (Morris และ Venkatesh, 2010) เมื่อพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีคุณลักษณะที่ตรงกับสิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1975) ที่กล่าวว่าพนักงานคนดังกล่าวมีแรงจูงใจภายในส่งผลให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดี และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดี เช่นนั้นต่อไป ซึ่งคุณลักษณะของงาน 5 ประการมีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

2. การคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

การคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชนมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .26 โดยการคิดเชิงบวกแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี กล่าวคือการทำงานที่มีความเชื่อว่าจะเจออุปสรรคใดก็ตามในการทำงานก็จะสามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี สอดคล้องการวิจัยของ Mohammed (2019) ที่ได้กล่าวว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนหนึ่งของการมีความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานมีทัศนคติในการทำงานที่ดีก็จะเป็นผลดีทั้งต่อองค์กรและจิตใจของพนักงานด้วยเช่นกัน ด้านความเชื่อสามารถส่งผลต่อความเชื่อมั่นศรัทธาของพนักงานต่อตัวผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันก็ก่อให้เกิดความสำเร็จในงานได้ดี ด้านความมุ่งมั่นกล่าวคือการทำงานที่พนักงานมุ่งมั่นดำเนินงานให้สำเร็จ เมื่อพนักงานไม่ละความรับผิดชอบต่องานที่ทำก็จะพร้อมแก้ไขทุกปัญหาและผ่านพ้นทุกอุปสรรค สุดท้ายด้านความอดทน ถือเป็นความเต็มใจของพนักงานที่รอคอยโอกาสที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานต่างๆ จากที่กล่าวมาทฤษฎีการคิดเชิงบวกคือ ความสามารถทางการมองโลกในแง่ดี ความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ ซึ่งคอยให้การสนับสนุน การชี้แนะแนวทางที่ดี อีกทั้งมีความมุ่งมั่นเป็นการดำเนินให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ (Ventrella, 2002) เมื่อพนักงานนำมาปรับใช้ในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีความเชื่อมั่นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เกิด

เป็นการมีส่วนร่วมในการทำงานกับทุกคนในองค์กร เมื่อการปฏิบัติงานพบเจออุปสรรคหรือปัญหา หากแต่มีการคิดเชิงบวกปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานนั้นก็คลี่คลายและทุเลาลงได้ จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่พบเจอความสุขในการทำงาน ด้วยความคิดเชิงบวกที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานวัยผู้ใหญ่สามารถบรรลุความสุขในระดับที่สูงขึ้นได้ (Gorsy, 2016) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนวล แดงภู และ อารง สุทธาสาสน์ (2561) พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนมีอยู่ 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรก ด้านสุขภาพกายมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง โดยการออกกำลังกายและการบริโภคอาหารที่มีคุณประโยชน์ และประการที่สอง ด้านสุขภาพจิตใจ เริ่มต้นจากการคิดบวก ทำให้จิตใจแจ่มใส ควบคุมอารมณ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีสติเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงานจนนำไปสู่ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน การได้รับผลสะท้อนของงาน การมองโลกในแง่ดี ความเชื่อ ความมุ่งมั่น และความอดทน ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้สำหรับพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน โดยมีความเชื่อจากการคิดเชิงบวก ผลการวิจัยกล่าวว่า ความสำคัญส่งผลต่อการมีความสุขในการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับ Manion (2003) ที่ได้ใช้แนวทางในการวัดความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้ในเชิงมิติเกี่ยวกับความรู้สึกทางบวก และความพึงพอใจในงานซึ่งเกิดขึ้นในองค์การทุกประเภท ดังนั้นเมื่อพนักงานในบริษัทมีการคิดเชิงบวกจากความเชื่อมั่น ศรัทธาในตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา จึงเป็นเหตุให้สิ่งที่กล่าวส่งผลต่อความสุขในการทำงานดังสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน กล่าวคือคุณลักษณะของงานในด้านต่างๆ หรือการคิดเชิงบวกถือเป็นสิ่งสำคัญที่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นควรมีและให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ โดยการนำข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เช่น การสอบถามเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานถึงงานของตนเองว่าแต่ละท่านมีความคิดเห็นอย่างไร หรือการปรับทัศนคติในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดี มีความอดทนต่ออุปสรรคในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง

1.2 บริษัทเอกชนและองค์กรที่มีรูปแบบธุรกิจต่างๆ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในเรื่อรูปแบบการทำงานให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ หรือจัดอบรมการสร้างเสริมการเห็นความสำคัญของงานแก่เพื่อนร่วมงาน กล่าวคือให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจถึงความสำคัญและคุณค่าของงานแต่ละบุคคลว่ามีความสำคัญ อีกทั้งพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือขั้นตอนการทำงานร่วมกัน หรือ การจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรให้พนักงานได้รู้จักกันและรู้จักองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นขององค์กรและความเป็นเจ้าของร่วมให้แก่พนักงาน สร้างความคิดที่ดีต่อกันและปรับทัศนคติของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานจากการมองโลกในแง่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบอื่นๆเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาจเป็นเรื่องของการทำงานจากที่ไหนก็ได้โดยไม่ต้องเข้าสำนักงาน (Work from home/Work from anywhere) หรือช่วงเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexitime) กล่าวคือพนักงานสามารถบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานได้ โดยไม่จำเป็นต้องเริ่มงาน 8 โมงเช้าเสมอไป เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาในลักษณะที่แตกต่างจากเดิม โดยสร้างกลุ่มทดลองเพื่อเปรียบเทียบ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการอบรมหรือทำกิจกรรมส่งเสริม กับกลุ่มที่ไม่ได้รับว่ามีทิศทางของผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานที่ได้ศึกษาแล้วนี้หรือไม่

บรรณานุกรม

- Buchner, A., Faul, F., Erdfelder, E., และ Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. Retrieved from <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758/BF03193146.pdf>
- C, M., และ MP., L. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Apply Psychol*, 9.3(3), 498-512.
- Chakraborty, D., Biswas, W., และ Dash, G. (2021). Marching toward “heart work”: Connecting in new ways to thrive amidst COVID-19 crisis. *Wiley*, 1-20. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/crq.21313>
- Dawson, C., Meza, D. E. d., Henley, A., และ Arabsheibani, R. (2015, July). The Power of (Non) Positive Thinking: Self-Employed Pessimists Earn More than Optimists, 1-46. Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp9242.pdf>
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Fisher, J. W. (2010). Development and application of a spiritual well-being questionnaire called SHALOM. *Religions*, 1, 105-121.
- Gilmer, B. V. H. (1971). *Industrial and organization psychology*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Gorsy, C. (2016, January - March). Optimism as a Correlate of Happiness among Working Women. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 20-29. https://www.researchgate.net/publication/322924503_Optimism_as_a_Correlate_of_Happiness_among_Working_Women
- Hackman, J. R., และ Oldham, G. R. (1975). Motivation through the design of work: Test of a theory “Organizational behavior and human performance”. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 250-279.
- Havighurst, R. J. (1961). *Human development and education*. New York: Longmans, Green and Co.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U., และ Mäkikangas, A. (2009). Young

- managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of vocational Behavior*, 75(2), 183-196.
- J., D. C., de Meza, D., Henley, A., และ Arabsheibani, G. R. (2015). *The power of (non) positive thinking: self-employed pessimists earn more than optimists*.
- Jerald, G., และ A., B. R. (2008). *Behavior in Organizations* (9). New Jersey: Pearson Education.
- Jeung, C. W. (2011). The Concept of Employee Engagement: A Comprehensive Review From a Positive Organizational Behavior Perspective. *Performance Improvement Quarterly*, 24(2), 49-69.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction* Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Lodahl, T. M. a. K., M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Lodahl, T.M. and Kejner, M. Psychology*, 49, 24-33.
- Lyubomirsky, S. (2001). *Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivation process in well-being*. (American Psychologist).
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*(12), 652-655.
- Meer, P. H. v. d., และ Wielers, R. (2011, September). What makes workers happy? *Applied Economics*, 3(45), 1-29.
- https://www.researchgate.net/publication/233364279_What_makes_workers_happy
- Mohammed, A. (2019, May). Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences. *International Journal for Research in Engineering Application & Management*, 5(2), 42-48. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/333386417_Workplace_Happiness_and_Positivity_Measurement_Causes_and_Consequences
- Mohanty, M. S. (2010, April). Effects of positive attitude and optimism on employment: Evidence from the US data. *The Journal of Socio-Economics*, 39(2), 258-270.

Retrieved from

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053535710000041>

Morris, M. G., และ Venkatesh, V. (2010). Job Characteristics and Job Satisfaction: Understanding the Role of Enterprise Resource Planning System Implementation. *MIS Quarterly*, 34, 143-161. Retrieved from

<https://www.jstor.org/stable/20721418>

Muhammad Baiquni, และ Ayu Aprilianti Lizar. (2019, Mar). The Mediating Role of Job Characteristic on The Relationship between Human Resource Practice, Employee Engagement, and Affective Organizational Commitment. *Proceedings of the 12th International Conference on Business and Management Research (ICBMR 2018)*, 72, 66-72. Retrieved from <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icbmr-18/55914303>

Newstrom, J. W. a. D., K. (1993). *Organizational Behavior Human at Work* (9). USA: McGraw Hill, Inc.

Oliveira, J. M., และ Scherbaum, C. (2017). Moderating Effect of Job Type on Job Characteristic - Worker Outcome Relationships *Psychology Research*, 7, 164-185. สืบค้นจาก https://pdfs.semanticscholar.org/7707/7165fb651d55e32a491e32b79461146d1841.pdf?_ga=2.249911750.1570147384.1626883015-562450130.1626883015

Robbin, S. P. (1993). *Organization Behavior: Concept, Controvesies, and Applications*. New Jersey: Prentice Hall.

Saghaiyannejad, S., Torki, S., Bahrami, S., และ Khorasani, E. (2015, January). Job characteristic perception in medical record staff of training hospitals. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL AND PSYCHOLOGICAL RESEARCHES*, 1(3), 207 – 211. Retrieved from <https://doaj.org/article/dbc49f644f3d4b0abeb9cabaea432602>

Sarkohi, A., Frykedal, K. F., Forsyth, H. H., Larsson, S., และ Andersson, G. (2013, April). Representations of the Future in Depression—A Qualitative Study. *Psychology*, 4. Retrieved from

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=775755](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=775755)

Schermerhorn, J. R. (1996). *Managing organization behavior essentials*. New York: John Wiley and Sons.

Ventrella, S. W. (2002). *The Power of Positive Thinking in Business: Ten Traits for Maximum Results*. New York: Free Press.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/7779>

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา :พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5306035139_7098_5203.pdf

ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ. (2559). องค์การแห่งความสุข-- ท่ามกลางความหลากหลาย. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์การสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ณรงค์ศักดิ์ ตระละภูและคณะ. (2529). การพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดคิวพร.

ดาวประกาย มีบุญ. (2552). ผลของโปรแกรมการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวคิดพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความคิดเชิงบวกในของเยาวชนศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่). สืบค้นจาก <http://repository.cmu.ac.th/handle/6653943832/15128>

เดิมนทรัพย์ จันเพชร. (2557). การพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่. *Kuakarun Journal of Nursing*(21), 17-23.

ทรงสมร ไสตะ. (2560). สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วารสารศรีนครินทร์วิจัยและพัฒนา

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(18), 60-71. สืบค้นจาก

<http://ejournals.swu.ac.th/index.php/swurd/article/view/9576/8163>

ทวีศักดิ์ รองแขวน. (2555). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th/handle/123456789/1051>

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ. (2543). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง

จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

<https://research.ku.ac.th/forest/Search.aspx?keyword=%E0%B8%98%E0%B8%B5%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B9%8C%20%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88>

นภัช รอดเพียง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

นภัส จิตตธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน :

กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นอร์แมน วินเซนต์ ฟิลล์. (2548). มหัทศจรยแห่งการคิดบวก (เอกชัย อิศวนฤนาท, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ต้นไม้.

นิภา แก้วศรีงาม. (2547). จิตวิทยาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิรนาถ ธาตุไชย. (2559). การปรับตัว การคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อม

เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของพนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟัน

ฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด. (ปริญญานิพนธ์,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

http://www.tnrr.in.th/?page=result_search&record_id=10399468

ปรัชญ์ งามสมภาค. (2560). อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะองค์การ ต่อภาวะหมดไฟ

ในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์การที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์การ: กรณีศึกษา

องค์การสวนยาง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 7(1), 82-103. สืบค้นจาก

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/e-jodil/article/view/238891>

- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุญ. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของการพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พัชรพรรณ ชื่นสงวน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตวิญญาณ ความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเองและมีความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล). (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). สืบค้นจาก <https://koha.library.tu.ac.th/bib/584258>
- พันธุ์รัช ศรีทิพพันธุ์, วรรณภรณ์ ชาลีรักษ์, วิจิตร แผ่นทอง, และ พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเชิงบวกในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : การวิเคราะห์ MIMIC. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 1336-1348. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/61753>
- พิทักษ์ สุพรรณธนาภ. (2561). การคิดเชิงบวก : ตัวแปรในการพัฒนาชีวิต. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(3), 1958-1978. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/158967>
- ภคินี ดอกไม้งาม. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มานพ ชลพานิชกุล, และ ตริเนตร ตันตระกูล. (2563, พฤษภาคม-มิถุนายน). รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(3), 953-967.
- มุกฉลิม ม่วงยาน, และ ประเมศร์ อัสวเรืองพิภพ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 9(2), 92-105.
- รพีพรรณ สมจิตร์นิก. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา:กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร.
- รวมศิริ มานะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สารนิพนธ์ วศ.บ. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ระวีวงศ์, สุ. (2559). อิทธิพลของคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง).

วงศ์กร จันทระ, กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, และ ฌมภัทร วุฒิวงศา. (2561). การคิดเชิงบวก อัดมโนทัศน์ และ
พฤติกรรมจริยธรรมทางสังคม ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาอุตสาหกรรมบริการ. การประชุม
วิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ "GRADUATE SCHOOL MINI-COFERENCE 2018", 1(1), 885-895.
สืบค้นจาก การคิดเชิงบวก อัดมโนทัศน์ และพฤติกรรมจริยธรรมทางสังคม ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต
สาขาอุตสาหกรรมบริการ

วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). การวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วิทยา นาควัชร. (2548). วิธีคิด ให้ชีวิตเป็นสุข (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กู้ดบุค.

ศรีธรรม ธนะภูมิ. (2535). พัฒนาการทางอารมณ์และบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

ศรีนวล แดงภู, และ อารง สุทธศาสตร์. (2561). ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน. รมยสาร,
16(1), 63-83. สืบค้นจาก [https://so03.tci-](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jhusoc/article/view/198449/138220)
[thaijo.org/index.php/jhusoc/article/view/198449/138220](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jhusoc/article/view/198449/138220)

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2549). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย เล่ม 2 วัยรุ่น-วัยสูงอายุ (พิมพ์ครั้งที่ 9).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริทิพย์ ผอมน้อย. (2551). ความสุขในการทำงาน. สืบค้นจาก
<http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=278062>

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, พอลตา บุญยติธนะ, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, และ
วรรณภา อารีย์. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง *HAPPINOMETER*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ธรรมดาเพรส จำกัด.

ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาพะสาธาณะ. (2553). ดูแลจิตใจก่อนที่จะเสียศูนย์. สืบค้นจาก
<http://www.chula->

[wellness.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=539568763&Ntype=11](http://www.chula-wellness.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=539568763&Ntype=11)

สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่
12 พ.ศ.2560-2564. สืบค้นจาก

<http://plan.bru.ac.th/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%A9%E0%B8%90%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87>

[%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%B4-](#)

[%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88-12/](#)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). เศรษฐกิจไทยไตรมาสแรกของปี 2562 ขยายตัวร้อยละ 2.8. สืบค้นจาก

https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=8892&filename=index

สิทธิชัย จันทนนท์. (2554). การคิดเชิงบวก: Positive thinking. สืบค้นจาก

http://Cms.Srivikorn.ac.th/svk_forum/index.php?topic=3982

สุชา จันทรโณม. (2541). จิตวิทยาทั่วไป. In (พิมพ์ครั้งที่ 11 ed.). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุปรานี สุระเดช. (2554). การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตของพนักงานในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น กรณีศึกษาพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Dev_Psy/Supranee_S.pdf

สุมารินทร์ เจริญสวัสดิ์. (2550). สาเหตุและผลของความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลผลิตบัณฑิตแพทย์ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/93994.pdf>

สุมาลี พัวชู. (2547). การศึกษาพัฒนาการความสามารถในการคิดสังเคราะห์และการมองโลกในแง่ดีของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรกัญญา พงษ์พิมาย. (2558). ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาครประสิทธิ์ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(3), 1079-1095.

อุบลรัตน์ เฟื่องสฤติย์. (2541). จิตวิทยาวงจรชีวิต [เอกสารประกอบการบรรยายวิชา PC 685]. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.





ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามวิจัยเรื่อง "คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุข
ในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน"

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1.แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2.แบบสอบถาม
ความสุขในการทำงาน ขอความกรุณาตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็น
จริง

1. ท่านมีอายุระหว่าง 20 - 40 ปี
 - ☐ ใช่
 - ☐ ไม่ใช่ (หากตอบ "ไม่ใช่" ให้ยุติการทำแบบสอบถาม)
2. ท่านเป็นบุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กรเอกชน (TLT/TIB)
 - ☐ ใช่ (TLT/TIB)
 - ☐ ไม่ใช่ (หากตอบ "ไม่ใช่" ให้ยุติการทำแบบสอบถาม)
3. เพศ
 - ☐ ชาย
 - ☐ หญิง
4. อายุ (ปี)
 - ☐ 20 – 30 ปี
 - ☐ 31 – 40 ปี
5. สถานภาพ
 - ☐ โสด
 - ☐ สมรส
6. สถานที่ปฏิบัติงาน
 - ☐ สำนักงานใหญ่
 - ☐ อื่นๆ (สำนักงานสาขา)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และ
กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ
ตอนที่ 1 ประเมินความสุขในการทำงาน

ข้อความ	ไม่จริง เลย	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
	1	2	3	4	5
1. ท่านกับเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี					
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีความ คิดเห็นไม่ตรงกันได้					
3. ท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
4. ท่านต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานให้คงอยู่ ตลอด					
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร ให้แก่กัน					

ตอนที่ 2 ประเมินคุณลักษณะของงาน

ข้อความ	ไม่จริง เลย	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
	1	2	3	4	5
1. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้จาก หลายด้านเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
2. การปฏิบัติงานในปัจจุบันช่วยให้ท่านมี ทักษะที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น					
3. ท่านมองว่างานที่ท่านได้รับผิดชอบไม่					

น่าสนใจเหมือนแต่ก่อน					
4. ท่านต้องทำงานลักษณะเดิมๆ เป็นประจำ ทุกวัน					
5. ท่านได้ทำงานในทุกขั้นตอนการทำงาน ตั้งแต่จนจบกระบวนการที่ได้รับผิดชอบ					

ตอนที่ 3 ประเมินการคิดเชิงบวก

ข้อความ	ไม่จริงเลย	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด
	1	2	3	4	5
1. แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน ท่านเชื่อว่าย่อมมีทางแก้ไขได้เสมอ					
2. เมื่องานที่ได้รับมอบหมายไม่ประสบความสำเร็จ ท่านมักจะโทษตัวเองอยู่เสมอ					
3. แม้จะมีคนไม่ชอบงานที่ท่านปฏิบัติ แต่สำหรับท่านถือเป็นการได้รู้มุมมองของงานในอีกแง่มุมหนึ่ง					
4. เมื่อได้รับคำแนะนำให้ปรับปรุงงาน ท่านจะรู้สึกว่าคุณกลั่นแกล้ง					
5. เมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้า ท่านเชื่อว่าจะผ่านพ้นไปได้อย่างแน่นอน					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวีณ์ สิทธิศิริวรณ

ภาควิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิญญา วัฒน

ภาควิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณนวิดา จันทร์ภูมิศิลป์

รองผู้จัดการฝ่าย
HR Data Analytic & HR Innovation





MF-04-version-2.0
วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน
วัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาว ศุจินันท์ เจนจิตศิริ
หน่วยงานต้นสังกัด : คณะมนุษยศาสตร์
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-059/2564X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 8 มีนาคม 2564

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 8 มีนาคม 2564

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุริพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-059/2564



ข้อปฏิบัติสำหรับผู้วิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้วิจัยหลังจากโครงการวิจัย ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ขอความกรุณาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงอาสาสมัคร (Information Sheet) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed Consent Form) ป้ายประชาสัมพันธ์ รวมถึงเอกสารอื่น ที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการฯ แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการฯ เมื่อ
 - 2.1 มีการดำเนินงานวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนดในเอกสารใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (แบบเอกสารที่ MF 04) หรือเมื่อครบหนึ่งปีจากวันที่ระบุไว้ในเอกสารใบรับรองของโครงการวิจัย โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 13-1)
 - 2.2 สำหรับโครงการวิจัยที่ยังไม่เสร็จสิ้นแต่เอกสารใบรับรองฯ หมดอายุ ผู้วิจัยจะต้องส่งหนังสือบันทึกข้อความเพื่อขอต่ออายุใบรับรองฯ ภายใน 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารใบรับรองฯ พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย มีฉะนั้น คณะกรรมการฯ จะไม่รับรองการทำวิจัย หรือ การเก็บข้อมูลในระยะเวลาหลังจากเอกสารใบรับรองหมดอายุ
 - 2.3 หากผู้วิจัยมีความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Protocol Amendment) หรือมีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ฯลฯ ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม โดยใช้แบบรายงานส่วนแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 07-1) โดยผู้วิจัยจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ทั้งในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยคนใหม่ ให้แนบบแบบประวัติผู้วิจัย (แบบเอกสารที่ MF 09-1) และใบประกาศนียบัตรการอบรม (ถ้ามี)
 - 2.4 หากมีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในอาสาสมัคร จากการดำเนินโครงการวิจัย (Serious Adverse Events) เกิดขึ้นแก่อาสาสมัครของโครงการวิจัยในสถาบัน ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 7 วัน และหากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงนั้น เป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 24 ชั่วโมง (โดยทางหนังสือบันทึกข้อความ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือ โทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ สำหรับอาสาสมัครในสถาบันให้ใช้แบบเอกสารที่ MF 19 แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบันให้ใช้แบบเอกสารที่ MF 18 และ/หรือ CIOMS Form แบบเอกสารที่ MF 19-2

MF-04-1-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61

- 2.5 หากมีการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-Compliance/Protocol deviation) ผู้วิจัยจะต้องรายงานให้คณะกรรมการฯ รับทราบ ภายใน 7 วัน นับจากที่ตรวจพบ โดยใช้แบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (แบบเอกสารที่ MF 21)
- 2.6 โครงการวิจัยที่ยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด ให้ผู้วิจัยส่งหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้น พร้อมเหตุผลในการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด โดยใช้แบบรายงานเพื่อยุติโครงการวิจัย ก่อนกำหนด (แบบเอกสารที่ MF 14-1) และการดูแลอาสาสมัครหลังจากยุติโครงการวิจัย แก่คณะกรรมการฯ
- 2.7 โครงการวิจัยที่เสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้วิจัยส่งรายงานสรุปผลการวิจัย โดยใช้แบบรายงานสรุปผลการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 15-1)

คณะกรรมการฯ อาจมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัย (Site Monitoring Visit) เพื่อดูความเรียบร้อยของการดำเนินงาน รับฟัง และให้คำปรึกษาข้อปัญหาที่อาจมีในระหว่างการทำงานโครงการวิจัย โดยสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย จะมีหนังสือแจ้งให้ผู้วิจัยได้ทราบล่วงหน้า เป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการฯ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบ และอาจมีข้อเสนอแนะนำไปปฏิบัติต่อไป

ผู้วิจัยสามารถ download เอกสารต่างๆ ได้ที่

<http://research.swu.ac.th/index.php?option=download&Itemid=6> งานมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย หากมีข้อสงสัยสามารถหาข้อมูลเพิ่มเติมในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs) หรือสอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมฯ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 11019, 11014 หมายเลขโทรสาร 0-2259-1822



ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนก แบบสอบถามความสุขในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นใน
บริษัทเอกชน

ข้อคำถามที่	ค่า CITC
1	.443
2	.304
3	.347
4	.304
5	.378
6	.395
7	.378
8	.321
9	.477
10	.419
11	.392
12	.300
13	.433
14	.338
15	.431
16	.654
17	.354
18	.317
19	.431
20	.511

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความสุขในการทำงานทั้งฉบับเท่ากับ .818

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนก แบบสอบถามการคิดเชิงบวก

ข้อคำถามที่	ค่า CITC
1	.326
2	.306
3	.468
4	.399
5	.557
6	.403
7	.712
8	.562
9	.461
10	.592
11	.546
12	.563
13	.555
14	.372
15	.389
16	.514
17	.221
18	.266
19	.648
20	.525
21	.457

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการคิดเชิงบวกทั้งฉบับเท่ากับ .860

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ศุจินันท์ เจนจิตศิริ
วัน เดือน ปี เกิด	20 มีนาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	99 ถนนไชยศรี แขวง ถนนไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

