



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

พัชรินทร์ ปุกกันโท

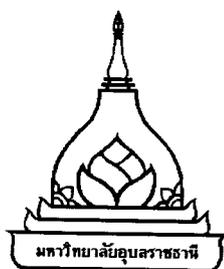
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



**FACTORS INFLUENCING HAPPINESS AT WORK
OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY PERSONNEL**

PATCHARIN PUKKANTO

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE
UBON RATCHATHANI UNIVERSITY**

YEAR 2013

COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผู้วิจัย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

.....
ปวีณา คำพุกกะ

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ปวีณา คำพุกกะ)

.....
[Signature]

กรรมการ

(ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม)

.....
[Signature]

กรรมการ

(ดร.ชนัญญา สิ้นชื่น)

.....
[Signature]

รักษาราชการแทนคณบดี

(นางสายเพชร อักโข)

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รับรองแล้ว

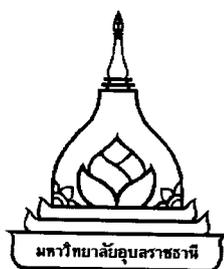
.....
[Signature]

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2556



**FACTORS INFLUENCING HAPPINESS AT WORK
OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY PERSONNEL**

PATCHARIN PUKKANTO

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION**

FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE

UBON RATCHATHANI UNIVERSITY

YEAR 2013

COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผู้วิจัย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

.....
ปวีณา คำพุกกะ

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ปวีณา คำพุกกะ)

.....
ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม

กรรมการ

(ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม)

.....
ดร.ชนัญญา สิ้นชื่น

กรรมการ

(ดร.ชนัญญา สิ้นชื่น)

.....
นางสายเพชร อักโข

รักษาราชการแทนคณบดี

(นางสายเพชร อักโข)

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รับรองแล้ว

.....
รองศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2556

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจาก ดร.ปวีณา คำพุกกะ อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา ในประเด็นการศึกษาที่สำคัญต่าง ๆ และรวมถึงการกระตุ้นในการทำค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งงานค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม ประธานสอบค้นคว้าอิสระ ดร.ชนัญญา สิ้นเชื้อ กรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ทำให้ค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารศาสตร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่กรุณาสนับสนุนให้โอกาสในการศึกษา รวมถึงสนับสนุนทุนการศึกษา ขอขอบคุณ พี่ น้อง เพื่อน ร่วมรุ่น เจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยความยินดีและเต็มใจ รวมถึง คอยให้กำลังใจอย่างเสมอมา ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้งานค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงสุดและขอมอบความสำเร็จ คุณค่า และประโยชน์อื่นใด ที่ได้จากค้นคว้าอิสระฉบับนี้ แต่ครอบครัวข้าพเจ้า ได้แก่ คุณสมพร และคุณประทุม ปุกกันโทและสมาชิกในครอบครัวที่คอยสนับสนุนเป็นกำลังใจที่สำคัญให้กับข้าพเจ้ามาตลอดมา

(นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท)

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐาน	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 ขอบเขตในการศึกษา	4
1.6 นิยามศัพท์	5
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน	24
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงาน	29
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.3 ขั้นตอนการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	49
4.2 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์	67
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	77
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	78
5.3 ข้อเสนอแนะ	81
เอกสารอ้างอิง	83
ภาคผนวก	
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	92
ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถาม	106
ประวัติผู้วิจัย	124

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแจกแจงคะแนนเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	67
4.20	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	68
4.21	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามช่วงอายุ	68
4.22	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา	69
4.23	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	69
4.24	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	70
4.25	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	70
4.26	การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)	72
4.27	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	73
4.28	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	74

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แบบจำลองคุณลักษณะของงาน	25
2.2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	35

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี
โดย : พัชรินทร์ ปุกกันโท
ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ประธานกรรมการที่ปรึกษา : ดร.ปวีณา คำพุกกะ

ศัพท์สำคัญ : ความสุขในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.748, 0.881, 0.885 และ 0.957 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงตำแหน่งงานที่แตกต่างกันที่ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำมากถึงปานกลาง เท่ากับ .163, .530 และ .684 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 49.9

ABSTRACT

TITLE : FACTORS INFLUENCING HAPPINESS AT WORK OF
UBON RATCHATHANI UNIVERSITY
PERSONNEL

BY : PATCHARIN PUKKANTO

DEGREE : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

CHAIR : PAWEENA KAMPUKKA, Ph. D.

KEYWORDS : HAPPINESS IN WORKING / OPTIMISTIC / TYPE OF WORK / WORK
ENVIRONMENT / UBON RATCHATHANI UNIVERSITY

This research aimed to investigate 1) personal characteristics affecting happiness at work of Ubonratchathani Ratchathani University personnel, 2) relationship among being optimistic, type of work, work environment, and happiness in working of the personnel, and 3) according to the factors influencing the happiness in working of the personnel. The samples were 380 Ubonratchathani Ratchathani personnel. The research tool was a questionnaire asking questions on being optimistic, type of work, work environment, and happiness in working, with Cronbach alpha value of 0.748, 0.881, 0.885, and 0.957 respectively. Statistical methods for data analysis were Percentage, Frequency, Means, Standard Deviation, T-test Difference Analysis, One-way Anova, Pearson's Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The research showed that 1) in terms of personal characteristic factors, only the difference in working position affected the happiness of the personnel with a statistically significant value of 0.05, 2) the relationship among being optimistic, type of work, work environment, and happiness in working of the personnel had positive association values from a very low level to a moderate level (.163, .530, and .684) and a statistically significant value of 0.05, 3) according to the factors influencing the happiness in working of the personnel, being optimistic, type of work, and work environment had influences on their happiness in working with a statistically significant value of 0.05. This could explain the variation of the happiness in working by 49.9%.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความผันผวนของสภาพแวดล้อมจากภัยธรรมชาติอย่างฉับพลัน และการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบันที่มีอยู่ตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อการดำเนินของกลุ่มองค์กรและธุรกิจต่างๆ และกลุ่มคนทำงานในทุกๆ หน่วย ทุกรากหญ้าการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของบุคคลจึงพบกับความท้าทาย ความเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้คนในปัจจุบันแสวงหาความสุขในการดำรงชีวิตมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการหาเลี้ยงชีพ ดังนั้นอาชีพ การทำงาน จึงเป็นกิจกรรมที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการกำหนดสภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของเราให้มีความสุขมากขึ้นหรือน้อยลงได้ เราเคยตั้งคำถามหรือเคยถามตัวเองหรือไม่ว่า “เรามีความสุขในงานที่ทำอยู่หรือไม่” “สิ่งที่เราทำอยู่เพื่อเลี้ยงชีพทำให้เราเป็นทุกข์หรือไม่” หรือ “อาชีพของคุณสามารถเอื้อให้คุณบรรลุในสิ่งที่คุณปรารถนาได้อย่างสมบูรณ์เต็มที่หรือไม่” (ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์, 2554)

บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในองค์กร องค์กรต้องรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในงานให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด ย่อมทำให้อัตราการลาออก โยกย้ายงานลดลง นอกจากนี้การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานรักและผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน (Tzeng, 2002; Manion, 2003; Cowin and Hengstberger, 2006 ; อ้างอิงจาก ปทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยทำงานด้วยความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน รู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน และยังรู้สึกว่ายากทำงาน

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อใช้วางแผนการรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 วัดดูประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.3 สมมติฐาน

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่าง

1.3.2 การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.3.3 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.3.4 สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.3.5 การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.4.2 เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงานต่อความสุขในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.4.3 สามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.4.4 สามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเพิ่มเติมในโอกาสต่อไป

1.5 ขอบเขตในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 380 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- คณะ/หน่วยงาน
- ตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- รายได้ต่อเดือน

2) การมองโลกในแง่ดี ได้แก่

- มิติแห่งสาเหตุ
- มิติแห่งความสม่ำเสมอ
- มิติการแผ่ขยาย

3) ลักษณะงาน ได้แก่

- ความหลากหลายของงาน
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน
- ความสำคัญของงาน
- ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
- ผลป้อนกลับของงาน

4) สภาพแวดล้อมในงาน ได้แก่

- ผู้นำและการบริหาร
- โครงการองค์การและกฎระเบียบ
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- การจ่ายค่าตอบแทน
- ความมั่นคงในงาน

1.5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ความสุขในการทำงาน ได้แก่

- การติดต่อสัมพันธ์
- ความรักในงาน
- ความสำเร็จในงาน
- การเป็นที่ยอมรับ

1.6 นิยามศัพท์

ความสุข หมายถึง ความสุขของแต่ละคนก็มีความหมายที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีความต้องการและความเป็นอยู่ในที่ที่แตกต่างกัน ทำให้การเพิ่มความสุข การแสวงหาความสุขย่อมแตกต่างกันออกไป ซึ่งความสุขแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สุขทางกายและสุขทางใจ ซึ่งสุขทางใจนั้นยิ่งยืนกว่า เพราะเป็นความสุขที่ไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยภายนอก และเป็นความรู้สึกที่ยอมรับคุณค่าในตนเอง

การมองโลกในแง่ดี หมายถึงสถานการณ์ของบุคคล โดยถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีบุคคลจะบอกว่าสถานการณ์นั้นจะเกิดขึ้นเสมอ จะเกิดกับสถานการณ์อื่นด้วย และตัวเองเป็นผู้ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้น บุคคลจะบอกว่าสถานการณ์นั้นเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว เฉพาะเจาะจงสำหรับสถานการณ์นั้น สถานการณ์เดียวและเกิดจากปัจจัยภายนอก

ลักษณะงาน หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ว่าเป็นงานที่มีลักษณะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างมีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ

สภาพแวดล้อมในงาน หมายถึง คือ สิ่งอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

มีประโยชน์ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง และเต็มความรู้ความสามารถ เป็นผลให้องค์กร สามารถเพิ่มคุณภาพของงานได้มากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่กำลังศึกษา ผู้วิจัย
ขอนำเสนอรายละเอียดตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับกับการมองโลกในแง่ดี
 - 2.2.1 ความหมายของการมองโลกในแง่ดี
 - 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี
 - 2.2.3 องค์ประกอบของการมองโลกในแง่ดี
 - 2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับลักษณะงาน
 - 2.3.1 ความหมายของลักษณะงาน
 - 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน
 - 2.3.3 องค์ประกอบของลักษณะงาน
 - 2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.4.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยหลายฉบับ พบว่านักวิจัยและนักจิตวิทยาหลายท่าน ได้ให้คำอธิบายหรือคำจำกัดความของความสุข แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคำจำกัดความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของความสุขมากยิ่งขึ้น ดังตัวอย่าง เช่น

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการแสวงหา ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง ความรู้สึกของบุคคลกรในหน้าที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความพึงพอใจและพยายามที่จะทำให้ตนเองมีความสุข รู้สึกว่าชีวิตตนเองมีคุณค่าเพราะการทำงาน และเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน (พุทธทาสภิกขุ, 2548)

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ซึ่งประสบการณ์เหล่านั้นได้ให้ผลกระทบทางบวกต่ออารมณ์ ความรู้สึกมากกว่าทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกเป็นสิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2550) ได้กล่าวสรุปให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ว่าเป็นผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมในการทำงาน สัมพันธภาพของตนเองและผู้ร่วมงาน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรักชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำกระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มากจากงานที่ทำท่าย มีคุณค่า และน่าภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

นักจิตวิทยาหลายท่าน ได้ให้ความหมายและลักษณะของความสุข ซึ่งสรุปดังต่อไปนี้

Fordyce (1983) กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกของอารมณ์ที่มีความรู้สึกพอใจกับชีวิต พึงพอใจกับตนเอง เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้สึกเต็มเต็ม ซึ่งไม่ใช่ความรู้สึกพอใจแค่เพียงชั่วคราว และบุคคลจะรับรู้ความรู้สึกมีความสุขได้เองโดยสัญชาตญาณ

Thomas Hobbes (1967) ให้นิยามความสุขไว้ว่า สิ่งที่น่าสนทนุนให้ชีวิตมีความก้าวหน้า และช่วยส่งเสริมให้ชีวิตมีความยืนยาว และ เป้าหมายของมนุษย์ที่แท้จริงของมนุษย์คือ ความสุข

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกของอารมณ์ที่ดีหลายอย่างของบุคคล เช่น ความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกที่ดีกับชีวิต ความรู้สึกสนุกสนาน รวมถึงความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

Seligman (2002) กล่าวว่า ความสุขเป็นลักษณะในด้านดีของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวกของบุคคล เช่น ความปิติสุข ความสบายใจ และความสุขุมชีวิตชีวาทั้งหลาย

Veenhoven (1991 ; อ้างอิงจาก นฤมล พ่องใส, 2544) กล่าวว่า ความสุขในชีวิตเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ในทางบวกมาตั้งแต่วัยเด็ก ทำให้เกิดการสะสมประสบการณ์ดีๆ ไว้ และส่งผลต่อการแปลผลประสบการณ์การทำงานในทางบวก ทำให้รับรู้ถึงความพึงพอใจในงานสูงด้วย และจากการศึกษาของมอร์แกน, แมคโคแนช และไรอัน มอร์แกน (Morgan, MaDonach and Ryan Morgan, 1995 อ้างอิงจาก นฤมล พ่องใส, 2544) พบว่า ความพึงพอใจในตัวตน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อความสุข

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกของอารมณ์ที่ดีๆ หลาย ๆ อย่างของบุคคล เช่น ความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกที่ดีกับชีวิต ความรู้สึกสนุกสนาน รวมถึงความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

Seligman (2002) กล่าวว่า ความสุขเป็นลักษณะในด้านดีของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวกของบุคคล เช่น ความปิติสุข ความสบายใจ และความสุขุมชีวิตชีวาทั้งหลายในตัวบุคคล โดยจำแนกอารมณ์ทางบวกของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ หนึ่ง เป็นความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจกับเรื่องราวในอดีตของตน สอง เป็นความรู้สึกมั่นใจ มีความหวังที่จะกระทำสิ่งใดๆ ในอนาคต และสาม เป็นความรู้สึกพอใจกับตนเองในปัจจุบัน และอารมณ์ทางบวกทั้งสามระดับจะนำมาซึ่งความพอใจในชีวิตของบุคคล

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้กล่าวสรุปแนวคิด การทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(1) งานที่ทำทลายความสามารถ คืองานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขและประสบความสำเร็จได้

(2) บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน

(3) สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

(4) การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานทำกิจกรรมร่วมกันในองค์กร ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกรักตั้งใจ สนุก มุ่งมั่นอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

(5) การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจ และมีความสุข

(6) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานได้

กองแผนงานสวทว.ระยอง ๒๕๕๒ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, 2552) ได้นำเสนอ การเสริมสร้างการพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” Happy Workplace เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรในการพัฒนาคนในองค์กร ให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น สร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงาน การอยู่ร่วมตัวในองค์กร ให้เกิดองค์กรแห่งความสุข สามารถแบ่งความสุข ออกได้เป็น 8 หมวดย่อย โดยเริ่มจากตัวพนักงาน ไปยังครอบครัวและไปสู่สังคม ได้แก่

- (1) การมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
- (2) การมีน้ำใจ (Happy Heart) การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
- (3) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
- (4) การมีคุณธรรมศาสนา (Happy Soul) การศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
- (5) การมีเศรษฐกิจที่ดี (Happy Money) การรู้จักใช้เงิน รู้จักเก็บ ไม่เป็นหนี้
- (6) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
- (7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีครอบครัวที่ต้องดูแล ความใส่ใจพนักงาน และทำให้เกิดความมั่นคงต่อครอบครัว จะเป็นการสร้างความศรัทธา ทำให้พนักงานอยาก

ทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งครอบครัวเป็นหน่วยที่จะเชื่อมคนกับองค์กรให้เป็นหนึ่งอันเดียวกัน การมีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง

(8) การมีสังคมดี (Happy Society) การมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

Diener (2000) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุภาพว่า ความสุขเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นทางอารมณ์ทางบวก ที่บุคคลใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป็นหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่แตกต่างกัน ทั้งอายุสถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงานได้แก่

(1) ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

(2) ความพึงพอใจในงาน คือการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พพอใจกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

(3) ผลกระทบต่ออารมณ์ในทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หยรรษา สนุกสนานกับการทำงาน เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธา ในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

ผลกระทบต่ออารมณ์ในทางลบ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุภาพในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาล และได้เสนอแนะในตอนท้ายของงานวิจัยว่า องค์ประกอบของความสุภาพในการทำงานที่เขาได้ศึกษานี้สามารถเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารขององค์กรซึ่งสามารถนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน การปรับสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจ มีความสุขอยากมีส่วนร่วม อยากทำงานกับองค์กรแล้ว ความสุภาพในงานก็จะตามมา และตามแนวคิดของเนียน องค์ประกอบของความสุภาพในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

- (1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection)
- (2) ด้านความรักในงาน (Love of the work)
- (3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)
- (4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุต.โต) บทธรรมกถาตีพิมพ์ในหนังสือ “ชีวิตนั้นสำคัญที่ใจ” ท่านได้กล่าวแบ่งความสุขออกเป็น 5 ชั้น คือ

ความสุขชั้นที่ 1 คือ ความสุขจากการเสพวัตถุหรือการนำสิ่งบำรุงบำเรอภายนอก มาตอบสนองต่อความต้องการในสัมผัส ตา หู จมูก ลิ้น และกายของเรา มนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการสนองต่อความต้องการในสัมผัสทั้ง 5 และมีชีวิตขึ้นอยู่กับวัตถุ หรือ “อามิส” ภายนอกทั้งสิ้น

ผู้ที่ต้องการมีความสุขในชั้นนี้มากๆ ก็จะมีชีวิตที่เต็มไปด้วยความยาก ความต้องการ คின்றทะเลเหวทยานไปไม่มีสิ้นสุด เพราะเมื่อได้มาก ก็จะมีความสุขมากขึ้นนั่นเอง เมื่อมีความสุขมากเข้า ก็จะเสพติดอยู่กับวัตถุเหล่านั้น และไม่อาจขาดวัตถุเหล่านั้นได้ และไม่อาจดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้ถ้าหากขาดวัตถุภายนอกเหล่านั้น เสมือนกับสูญเสียสภาพสูญเสียความสามารถที่จะเป็นสุขไปนั่นเอง

มนุษย์ที่ต้องการความสุขในชั้นที่ 1 นี้จึงมุ่งพัฒนาความสามารถที่จะหาสิ่งเสพมาบำเรอความสุข จนขาดความพอดี และห่างไกลจากทางสายกลางซึ่งเป็นความสมดุลของชีวิตออกไป เราจึงไม่สามารถที่จะพัฒนาความสามารถที่จะมีความสุขในตัวของเราเองได้ ยิ่งเติบโตขึ้นมีอายุมากขึ้นก็ยิ่งกลายเป็นคนที่สุขยากขึ้น แต่ถ้าหากเราสามารถรักษาคุณภาพของชีวิตไว้ได้ โดยการพัฒนาความสามารถที่จะมีความสุขควบคู่ไปด้วย เราก็จะกลายเป็นคนที่ยิ่งอยู่นาน ก็ยังเป็นคนที่สุขได้ง่ายขึ้น

การถือรักษาศีลภาวนาจึงเป็นการช่วยฝึกตนเองของมนุษย์ให้อยู่กับทางสายกลาง ฝึกไม่ให้ตนเองมีความสุขหรือมีชีวิตขึ้นกับวัตถุ เช่นการรักษาศีล 8 ไม่จำเป็นต้องฝึก หรือต้องกระทำทุกวัน อาจจะทำทุกๆ 8 วันเพื่อให้กายของเราละจากวัตถุ ซึ่งจะเป็นการรักษาอิสรภาพของชีวิตไว้และฝึกให้เรามีชีวิตอยู่ได้โดยไม่ต้องขึ้นกับวัตถุมากเกินไป และควรฝึกตรวจสอบตนเองด้วยคำว่า “มีก็ดี ไม่มีก็ได้” หากใครสามารถพูดคำนี้ได้ โดยมีความรู้สึกเบาใจ ชีวิตของเราก็จะเริ่มเป็นอิสระ ไม่ยึดติด โปรงเบา สามารถมีความสุขได้โดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ อามิสสิ่งเสพภายนอกและมีความสุขกับตนเองได้โดยเริ่มไม่ต้องหา

ความสุขชั้นที่ 2 เป็นความสุขที่มนุษย์สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นได้จากความสุขชั้นที่ 1 โดยมีองค์ประกอบของการบำเพ็ญประโยชน์ ทำความดี ใ้การเจริญคุณธรรมในการดำรงชีวิต

เพิ่มเติมขึ้น เช่นการให้ การมีเมตตา การรัก การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อทำให้เกิดความสุขแก่คนอื่น ๆ และจึงทำให้ตนเองรู้สึกเป็นสุข

ความสุขขั้นที่ 3 การดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมติ กล่าวคือมนุษย์บางครั้งมีชีวิตอยู่ได้ด้วยความหวัง ซึ่งเป็นสิ่งที่สมมติขึ้นไม่จริงยั่งยืน นำพาตนเองแยกไป ทำคนให้แปลกออกไปจากความเป็นจริงของธรรมชาติและเป็นที่ให้ตนเองขาดความสุขที่พึงจะได้รับจากความเป็นจริง เสมือนกับคนทำงานที่คาดหวังว่าตนเองจะได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานหนัก ผู้ที่คาดหวังในเงินเดือนจึงมีใจทำงานด้วยความเป็นทุกข์เพราะความสุขของเขาอยู่ในตัวเงินค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียวซึ่งเป็นความสุขที่อยู่ข้างหน้า และยังไม่ถึง แต่ถ้าหากเราปรับมุมมอง ปรับความคิดของเราให้อยู่กับความเป็นจริยธรรมชาติของการทำงาน เข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มีความสุขกับความสำเร็จในการทำงานในแต่ละขั้นตอน เราจึงจะพึงได้รับความสุขจากความเป็นจริง และมีการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ความสุขในขั้นที่ 4 เป็นความสุขที่เกิดจากการปรับปรุงแต่งขึ้นเองของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้มีความคิดกว้างไกล เป็นนักประดิษฐ์ เป็นผู้สร้างสรรค์เทคโนโลยี สิ่งต่างๆ ในโลกนี้รวมไปถึงความรู้สึกเป็นสุข และเป็นทุกข์ของตนเองอีกด้วย คุณสมบัตินี้ถือเป็นลักษณะพิเศษที่มนุษย์มี แต่มนุษย์เรากลับมักเลือกที่จะปรุงแต่งจิตใจของตนเองให้มีความสุขมากกว่าความสุข ดังคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงสอนให้เราใช้ความสามารถในการปรุงแต่งให้ถูกต้อง คือจงเลือกเก็บแต่อารมณ์ที่ดีมาแต่งใจให้สบาย ด้วยการ ใช้ สภาพจิต 5 ซึ่งประกอบด้วย 1) ปราโมทย์ ความร่าเริงเบิกบานใจ 2) ปีติ ความอิ่มใจ 3) ปัสสัทธิ ความสงบเย็น ไม่เครียด 4) ความสุข ความโปร่งใจ สะดวกใจ 5) สมานิ ภาวะที่จิตอยู่กับสิ่งที่ต้องการ ไม่มีอะไรมารบกวน ให้จิตอยู่ที่ตัวของมัน

ความสุขในขั้นที่ 5 คือความสุขเหนือการปรุงแต่ง หมายถึง การอยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญาเห็นแจ้ง และทำให้จิตใจของดวงอยู่กับทุกสิ่งอย่างเข้าใจชีวิต สภาพจิตที่เรียบสงบสบายที่สุดเช่นนี้เรียกว่า “จิตอุเบกขา” เป็นจิตที่สบาย ไม่มีอะไรรบกวน มีความลงตัว มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความสุขอยู่ประจำตัวอยู่ตลอดเวลา ผู้ที่มีจิตอุเบกขานี้ จึงเป็นผู้เป็นสุขเต็มอ้อมอยู่ข้างใน ไม่ต้องหาจากภายนอก และเป็นผู้มีชีวิตที่พร้อมที่จะทำเพื่อผู้อื่น ได้เต็มที่เพราะไม่ต้องห่วงกังวลถึงความสุขของตนและไม่ต้องการที่จะต้องทำเพื่อตนเองอีกต่อไป อีกทั้งมองโลกด้วยปัญญาที่รู้ความจริง ด้วยจิตใจที่กว้างขวางและรู้สึกเกื้อกูล มนุษย์จึงควรพัฒนาตนเองให้สามารถมีความสุขในระดับขั้นที่สูงขึ้น เพราะเมื่อยิ่งพัฒนา เขาก็จะได้รับความสุขได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีอะไรรบกวนให้ขุ่นข้องหมองมัวอีก จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปแนวความคิดของความสุขในการทำงานจากผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปแนวความคิดของความสุขในการทำงานจากผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย (พ.ศ.)	สสส.	Diener	Manion	ความสุข 5 ชั้น
พรรณีภา สืบสุข			✓	
ฉานิกา วงษ์สุริยรัตน์			✓	
กัลยารัตน์ อ่องคณา			✓	
ปทุมทิพย์ เกตุแก้ว			✓	
รัชณี หาญสมสกุล			✓	
จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล		✓		

จากตาราง ที่ 2.1 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แนวคิดของความสุขในการทำงานของ Manion ได้รับความนิยมนิยมสูงสุด ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิด ของ Manion ในการวัดความสุขในการทำงาน

2.1.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

มานีเยน (Manion, 2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาล และได้เสนอแนะในตอนท้ายของงานวิจัยว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่เขาได้ศึกษานี้สามารถเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารขององค์กรซึ่งสามารถนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน การปรับสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจ มีความสุขอยากมีส่วนร่วม อยากทำงานกับองค์กรแล้ว ความสุขในงานก็จะตามมา และตามแนวความคิดของเนียน องค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เมื่อบุคคลมาร่วมกันทำงาน ทำให้เกิดสังคมการทำงาน บุคลากรในสถานที่ทำงาน จึงควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ในความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานที่ทำให้เกิดมิตรภาพ ความรักและปรารถนาดีต่อบุคคลที่ทำงานร่วมกัน

(2) ด้านความรักในงาน (Love of the work) คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงาน มีความยินดี เต็มใจมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินในการทำงานและมีความภูมิใจต่อหน้าที่รับผิดชอบในงาน

(3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เมื่อบุคคลรับรู้ได้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงานสามารถทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จและทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า

(4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับ การไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และลูกค้าหรือกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อีกทั้งการได้รับความคาดหวังที่ดีในผลการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้นตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษา “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” จำนวน 15 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .64$ และ $r = .60$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ($r = .29$) ส่วนอายุ สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการซึ่งได้รับการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 375 คน จากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

พรรณนิภา สืบสุข (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะของงาน ภาวะผู้นำการเป็ยณะของเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง การรับรู้ลักษณะและลักษณะการเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ($r = .64$)

สุกัญญา อินตะโดด (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในการการและมีความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีจำนวนทั้งสิ้น 223 คน พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้าน รายได้ ขนาด และสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกัน มีความสุข ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไม่มีผลใดๆ ความแตกต่างที่พบคือ รายได้ของบุคคล ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความสุขในการทำงาน โดยผู้มีรายได้น้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้มีรายได้สูง นอกจากนี้ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และควมมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานแบบ Likert Scale จำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและระดับความสุขในการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน โดยใช้กรอบแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกันคือ ผู้นำ (Leaderships) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) ความรักในงาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ที่มีการวัดระดับความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Analysis) เท่ากับ 0.95 ทั้งนี้ ผลจากการศึกษาได้เสนอข้อชี้แนะว่าควรเพิ่มเติมการศึกษาเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อำนาจหน้าที่ในการทำงาน และความสามารถที่มีต่องานนั้นๆ รวมทั้งปรับปรุงค่าเฉลี่ยของความสุขจาก

เดิม 1-5 ให้อยู่ที่ระดับ 1-7 และ 1-10 ในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อให้ความชัดเจนในการทราบระดับ ความสุขและนำผลที่ได้ไปใช้เพื่อการวิเคราะห์ยิ่งขึ้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี

2.2.1 ความหมายของการมองโลกในแง่ดี

มีนักจิตวิทยาและนักวิจัยหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี โดยมองว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะเฉพาะทางด้านความคิดของบุคคล และได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

Tiger (1979; quoted in Kyle et al., 2008) ได้ให้ความหมายการมองโลกในแง่ดีว่า อารมณ์หรือทัศนคติของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการคาดหวังเกี่ยวกับสังคมหรือเรื่องราวในอนาคต โดยบุคคลคาดหวังถึงเรื่องราวที่ดีๆ ในอนาคตที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบของบุคคลและความรู้สึกยินดี

Scheirer and et al. (1985) ได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีว่า เป็นลักษณะความมีชีวิตชีวาของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมาย และระบบการควบคุมตนเองของบุคคล ดังนั้น ผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะมีความมั่นใจ และสามารถควบคุมตนเองให้จัดการกับอุปสรรคที่ขัดขวางเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามที่ตนตั้งเป้าหมายไว้ได้

Goleman (1995) ได้ให้ความหมาย ของการมองโลกในแง่ดี ว่า การมีความคาดหวังอย่างแรงกล้าในสิ่งต่างๆว่าจะกลายเป็นสิ่งที่ดี แม้จะมีความล้มเหลวและไม่สมหวังขัดขวางอยู่ที่ตาม จากแง่คิดของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) อธิบายถึงการมองโลกในแง่ดี ว่าเป็นทัศนคติที่ด้านไม่ให้บุคคลเข้าสู่ภาวะของการเฉื่อยชา ท้อแท้ หมดหวัง หรือความกดดันทางความคิด

Carver and Scheier (2001) ได้ให้ความหมาย ของการมองโลกในแง่ดีว่า เป็นการคาดหวังของบุคคลถึงสิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเองซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย บุคคลจะคาดหวังถึงสิ่งที่ไม่ดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง มีวิธีการแก้ปัญหา รวมถึงการจัดการกับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองต่างกัน

กล่าวโดยสรุปว่า ความหมายของการมองโลกในแง่ดี สถานการณ์ของบุคคล โดยถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีบุคคลจะบอกว่าสถานการณ์นั้นจะเกิดขึ้นเสมอ จะเกิดกับสถานการณ์อื่นด้วย และตัวเองเป็นผู้ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้น บุคคลจะบอกว่าสถานการณ์นั้นเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว เฉพาะเจาะจงสำหรับสถานการณ์นั้น สถานการณ์เดียวและเกิดจากปัจจัยภายนอก ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าบุคคลที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ดี บุคคลจะมีแรงจูงใจ

ในตนเองที่จะปฏิบัติงาน ไม่ท้อแท้ เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีกับงาน จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี

Seligman (1991) ได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีว่า เป็นรูปแบบในการอธิบาย (explanatory style) ของบุคคลต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตน โดยถ้าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ดี จะให้เหตุผลกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองว่าเป็นสถานการณ์นั้นจะเกิดเพียงชั่วคราว (temporary) สถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นจะเกิดเฉพาะเจาะจง (specific) กับสถานการณ์นั้นสถานการณ์เดียวไม่โยงไปถึงสถานการณ์อื่นด้วย และสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยภายนอก (external) ไม่ได้เกิดจากตนเอง แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะให้เหตุผลกับสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองว่าสถานการณ์ที่ดีนั้นจะเกิดขึ้นอีกอย่างถาวร (permanent) สถานการณ์ที่ดีนั้นจะเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นด้วย (universal) และสถานการณ์ต่างๆ นั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง (internal) ไม่ใช่จากเกิดปัจจัยภายนอก

ในทางตรงกันข้าม คนที่มองโลกในแง่ร้าย ถ้ามีสถานการณ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้นกับเขา คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะให้เหตุผลของสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นว่า สถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นจะเกิดขึ้นถาวร (permanent) จะเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นด้วย (universal) และสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นเกิดจากตัวเองเป็นผู้กระทำ (internal) แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีเกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย จะให้เหตุผลกับสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองว่า สถานการณ์ที่ดีนั้นจะเกิดเพียงชั่วคราว (temporary) ไม่เกิดกับสถานการณ์อื่นด้วย (specific) และสถานการณ์ที่ดี ๆ นั้นเกิดจากปัจจัยภายนอก (external) ไม่ได้เกิดขึ้นจากสถานการณ์นั้นๆ

Michael and Maryann (1998) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี ประกอบด้วย

- (1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าชีวิตเป็นเรื่องน่าตื่นเต้น และมีความหมาย
- (2) ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- (3) ความมั่นใจ และมีทัศนคติว่า “ต้องทำได้” (Can-Do)
- (4) ความสามารถในการควบคุมตนเองให้เกิดความมุ่งมั่น
- (5) ความรับผิดชอบต่อตนเองสูง
- (6) ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี
- (7) ประสบความสำเร็จในชีวิต

Luthans (2005) ได้สรุปลักษณะของการมองโลกในแง่ดี ไว้ดังนี้

- (1) การมองโลกในแง่ดีเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งนักมนุษยวิทยาและนักจิตวิทยาสมัยใหม่ มีความเห็นว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะที่ดีในตัวมนุษย์

(2) การมองโลกในแง่ดีเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลทั้งหลายมีระดับการมองโลกในแง่ดีที่แตกต่างกันออกไป และการมองโลกในแง่ดีเป็นความแตกต่างในเรื่องความคิดของบุคคลที่คาดหวังผลลัพธ์ในอนาคต (expectation) หรือเป็นการให้เหตุผล (causal attributions) กับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ ซีลิกแมน (Seligman, quoted in Portedd Bigley and Steer, 2003) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมองโลกในแง่ดีว่าเป็นสภาวะ (statelike) ของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาลักษณะการมองโลกในแง่ดีในตนเองได้

เนื่องจากการศึกษาเรื่อง การมองโลกในแง่ดีของนักจิตวิทยาและนักวิจัยหลายท่าน มีการศึกษาแตกต่างกันออกไป สามารถแยกออกเป็น สองลักษณะคือ ลักษณะแรก เห็นว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการคาดหวัง (expectation) ถึงผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต และ ลักษณะที่สอง เห็นว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะการให้เหตุผล (attributions) เกี่ยวกับสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในทางที่ดี (Luthans, 2005) ดังนั้น การศึกษาแนวคิดพื้นฐานของการมองโลกในแง่ดีทั้งสองลักษณะจึงต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้สรุปแนวคิดพื้นฐานของการมองโลกในแง่ดีสองลักษณะดังนี้

ลักษณะแรก การมองโลกในแง่ดีเป็นการคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต ซึ่งนักจิตวิทยาที่ศึกษาการมองโลกในแง่ดีในลักษณะนี้ ได้แก่ คาร์เวอร์ และ ไชเวอร์ (Carver and Scheier, uoted in Snyder and Lopez, 2002) ซึ่งได้เสนอแนวคิดที่สำคัญของการมองโลกในแง่ดีโดยใช้โมเดลแรงจูงใจเกี่ยวกับการคาดหวัง (Expectancy-value Model of Motivation) ดังมีแนวคิดสำคัญต่อไปนี้

โมเดลแรงจูงใจเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectancy-Value Model of Motivation)

แนวคิดนี้เริ่มจากสมมุติฐานที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความต้องการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่คาดไว้ และยังถ้าเป้าหมายนั้น เป็นสิ่งที่น่าปรารถนา หรือสร้างความพอใจกับบุคคล บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น ดังนั้น ถ้าปราศจากเป้าหมายที่มีคุณค่าแล้ว บุคคลก็ไม่มีเหตุผลที่จะกระทำ นอกจากนี้ ความมั่นใจของบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่มีคุณค่าก็เป็นสิ่งสำคัญ ถ้าบุคคลขาดความเชื่อมั่นและเกิดความลังเลสงสัยที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้นได้ บุคคลจะขาดการกระทำ ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความมั่นใจว่าสามารถไปถึงเป้าหมายนั้นได้ บุคคลจะมีความหมายที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่มีคุณค่า

แนวคิดนี้เชื่อว่า บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะคาดหวังในสิ่งที่ดี และมีความมั่นใจว่าตน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนคาดไว้ ซึ่งต่างจากบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะคาดหวังในสิ่งร้าย บุคคลจะขาดความเชื่อมั่นว่าตนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนคาดไว้ ดังนั้น เมื่อเผชิญกับอุปสรรค

หรือความท้าทาย บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีความอดทน สามารถจัดการกับปัญหาและนำไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งต่างจากบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายที่จะล้มเลิกง่าย ไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้

ลักษณะที่สอง การมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะการให้เหตุผลเกี่ยวกับสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในทางที่ดี ซึ่งนักจิตวิทยาที่ศึกษาการมองโลกในแง่ดีตามแนวคิดนี้ได้แก่ ซีลิกแมน (Seligman, 1991) ปีเตอร์สัน และ สตีเวน (Peterson and steen, quoted in Snyder and lopez, 2002) แนวคิดที่สำคัญของการมองโลกในแง่ดีตามลักษณะนี้ ได้แก่ รูปแบบการอธิบายสถานการณ์ของบุคคล (explanatory style) ซึ่งมีจุดกำเนิดมาจากทฤษฎี การเรียนรู้การไร้ความสามารถ (Learned Helplessness Theory) และทฤษฎีการให้เหตุผล (Attribution Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้การไร้ความสามารถ (Learned Helplessness Theory)

เป็นทฤษฎีการตอบสนองสิ่งเร้า คือ เมื่อบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมหรือจัดการได้ บุคคลจะเกิดความกังวล หดหู่ ขาดแรงจูงใจ และเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์นั้นนานๆ เข้า บุคคลจะเรียนรู้ว่าตนไร้ความสามารถ ตนไม่สามารถทำอะไรได้ ตรงกันข้ามถ้าบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ บุคคลจะไม่เรียนรู้การไร้ความสามารถ ทฤษฎีนี้ได้ความรู้มาจากการทดลองในสัตว์ สัตว์ทั้งหลายเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่หลบหนีไม่ได้ ในที่สุดพวกมันจะเรียนรู้การไร้ความสามารถ แต่โดยทั่วไปลักษณะการเรียนรู้การไร้ความสามารถในคนจะแตกต่างจากสัตว์

ทฤษฎีการให้เหตุผล (Attribution Theory)

เป็นทฤษฎีการให้เหตุผลของบุคคล ที่อธิบายถึงสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของตนเองหรือของบุคคลอื่น การให้เหตุผลจะมีสองลักษณะ คือ หนึ่ง พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยภายใน (Internal Factor) เกิดจากลักษณะนิสัยของตน แรงจูงใจ และความสามารถของบุคคล สอง พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยภายนอก (External Factor) เกิดจากอิทธิพลของสังคมภายนอก เช่น ถ้าบุคคลทำคะแนนสอบได้ดี และเขาให้เหตุผลว่า เป็นเพราะ เขาเป็นคนเก่งหรือเขาอ่านหนังสืออย่างหนัก เป็นการให้เหตุผลจากปัจจัยภายนอก (Nelson, 1996)

Abramson, Seligman and Teasdale (1987; quoted in Snyder and lopez, 2002) ได้นำทฤษฎีการเรียนรู้การไร้ความสามารถมาประยุกต์กับทฤษฎีการให้เหตุผล (Attribution Theory) ของเคลลี (Kelley) และวีเนอร์ (Weiner) กลายเป็นลักษณะหรือรูปแบบในการอธิบายสถานการณ์ของบุคคล (explanatory style) คือ เมื่อสถานการณ์ที่ไม่ดีหรือสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้เกิดขึ้นกับบุคคล ถ้าบุคคลให้เหตุผลเกี่ยวกับสาเหตุสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดไป (stable) และจะเกิดกับสถานการณ์อื่นด้วย (global) และตนเองเป็นผู้ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น (internal) นั่นคือ การเรียนรู้การไร้ความสามารถของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลให้เหตุผลเกี่ยวกับสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว (unstable) ไม่เกิด

กับสถานการณ์อื่น เกิดกับสถานการณ์นี้สถานการณ์เดียว (specific) และตนเองไม่ได้เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น (external) แสดงว่า บุคคลไม่เรียนรู้การไร้ความสามารถซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มองโลกในแง่ดี

2.2.3 องค์ประกอบของการมองโลกในแง่ดี

เนื่องจากแนวคิดของการมองโลกในแง่ดีมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป 2 ลักษณะ ดังนั้น วิธีการวัดการมองโลกในแง่ดีของบุคคล ซึ่ง คาร์เวอร์ และ ไชเรอร์ (Carver and Scheier, quoted in Snyder and Lopez, 2002) และ ปีเตอร์สัน และสทีน (Peterson and Steen, quoted in Snyder and Lopez, 2002) โดยได้สรุปดังนี้

(1) วัดการมองโลกในแง่ดีของบุคคลจากการคาดหวัง โดยมีข้อคำถามที่ถามถึงการคาดหวังในเหตุการณ์ว่าบุคคลคาดหวังสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นวิธีที่วัดการคาดหวังของบุคคลโดยตรงและเป็นวิธีที่ไม่ซับซ้อนมากนัก โดยใช้แบบสอบถามการมุ่งเน้นในชีวิต (The Life Orientation Test หรือเรียกสั้นๆ ว่า LOT) มีจำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ ซึ่งสามารถแยกระหว่างบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายได้ ต่อมามีการปรับปรุงแบบสอบถามดังกล่าวอีกครั้ง โดยใช้ชื่อว่า แบบทดสอบการมุ่งเน้นในชีวิตฉบับปรับปรุง (The Life Orientation Test-Revised เรียกสั้นๆ ว่า LOT-R) มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ โดยแบบทดสอบการมุ่งเน้นในชีวิตฉบับปรับปรุงจะมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่าแบบทดสอบฉบับเดิม

(2) วัดการมองโลกในแง่ดีของบุคคลจากรูปแบบในการอธิบายสถานการณ์ของบุคคล (Explanatory Style) แบบสอบถามที่ใช้ชื่อว่า แบบสอบถามรูปแบบการอธิบายสถานการณ์ (Attribution Style Questionnaire หรือเรียกสั้นๆ ว่า ASQ) โดยจะมีข้อคำถามที่ถามถึงสาเหตุของการเกิดสถานการณ์ในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งจะรวมทั้งสถานการณ์ ที่ดีและไม่ดี ซึ่งข้อคำถามในแต่ละสถานการณ์ จะแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ มิติแรก มิติแหล่งกำเนิดของสาเหตุ คือสาเหตุของสถานการณ์เกิดจากตนเองหรือไม่ (internal) มิติที่สอง มิติแห่งความสม่ำเสมอ คือ สาเหตุของสถานการณ์จะคงอยู่ตลอดไปหรือไม่ (stability) และมิติที่สามมิติแห่งความทั่วไป คือ สาเหตุของสถานการณ์เชื่อมโยงไปยังสถานการณ์อื่นด้วยหรือไม่ (global) คะแนนของแต่ละข้อจะนำมารวมกันในแต่ละมิติ โดยแยกเป็นสถานการณ์ที่ดีกับสถานการณ์ไม่ดี

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการมองโลกในแง่ดีตามแนวความคิดของซีลิกแมนเพราะว่าแนวความคิดดังกล่าวทำให้ทราบถึงรูปแบบในการอธิบายสถานการณ์ของแต่ละสถานการณ์ของบุคคลว่ามีความแตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับตัวของบุคคลและประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Lucas RE, Diener E, Suh E. (1996) ศึกษาทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างความสุข การยอมรับนับถือในตนเองและมองโลกในแง่ดี โดยทำการศึกษาทั้งหมด 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักศึกษาคณะจิตวิทยาชั้นปีที่หนึ่งจำนวน 212 คน ให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามเพื่อวัดความสุข การยอมรับนับถือในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี ผลการศึกษาพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมองโลกในแง่ดี และความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับนับถือในตนเอง ครั้งที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะจิตวิทยา กลุ่มเดิมที่ใช้ในการศึกษาครั้งที่ 1 ซึ่งเลื่อนขึ้นมาเป็นนักศึกษาปีที่ 3 จำนวน 109 คน ในการศึกษาครั้งนี้ นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเพื่อวัดความสุข การยอมรับนับถือในตนเองและการมองโลกในแง่ดี จะได้รับคำตอบแทนสำหรับการทำแบบสอบถามคนละ 20 – 25 ดอลลาร์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมองโลกในแง่ดี และความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับนับถือในตนเอง ครั้งที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะจิตวิทยาที่เพิ่งเข้ามาใหม่จำนวน 172 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่ใช้ในการศึกษาครั้งที่ 1 และ 2 ผลการศึกษาที่ได้เหมือนในครั้งที่ 1 และ 2 คือ ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมองโลกในแง่ดี และความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับนับถือในตนเอง จากการศึกษาทั้งสามครั้งสามารถสรุปได้ว่า ความสุข การยอมรับนับถือในตนเองและการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน

Magaletta and Oliver (1999) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การมองโลกในแง่ดีและความสุขทั่วไป (General Well – Being) ของบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยคาทอลิกขนาดกลางในมิเวส (Midwest) จำนวน 204 คน จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า ความหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้ความสามารถของตนเองและการมองโลกในแง่ดี นอกจากนั้น เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสามกับความสุขทั่วไปของบุคคล พบว่า ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเองและการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขทั่วไปของบุคคล

Lyubomirsky et al. (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุข การยอมรับนับถือในตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการจัดการความรู้สึก (Sense of Mastery) และ ความพึงพอใจในด้านต่างๆ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะจิตวิทยา จำนวน 621 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับนับถือในตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการจัดการความรู้สึกและความพึงพอใจในด้านต่างๆ เช่น พึงพอใจกับครอบครัว กับเพื่อน และสุขภาพของตน

Chang (1996 ; อ้างอิงจาก กรกวรรณ สุพรรณวรธยา, 2544) ศึกษา “ความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมของผู้ที่มองโลกในแง่ดีกับผู้ที่มีโลกในแง่ร้าย และการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค พบว่า ชาวอเมริกันเอเชียมีระดับการมองโลกแง่ร้ายมากกว่าชาวอเมริกันผิวขาว ชาวอเมริกันเอเชีย มักใช้การหลีกเลี่ยงปัญหาและกลวิธีการหลีกเลี่ยงทางสังคมมากกว่าชาวอเมริกันผิวขาว ต่อมาในปี 1998 แชนง ได้ศึกษาเพิ่มเติมถึงอิทธิพลของการมองโลกในแง่ดี กับการประเมินการเผชิญปัญหา และการปรับตัวด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ พบว่า ในด้านการประเมินเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความกดดัน มีความสัมพันธ์กับการมองโลกในแง่ดี การเผชิญปัญหา และการปรับตัวบุคคลที่มองโลกในแง่ดีกับบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการประเมินเหตุการณ์ การเผชิญปัญหาและปรับตัว

Adler and Fagley (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกซาบซึ้ง (Appreciation) ของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่นความรู้สึกต่อศาสนา ความรู้สึกตักตัญญูคุณ ความรู้สึกที่ดีกับคนรอบข้าง กับความสุขของบุคคล การมองโลกในแง่ดีและการตระหนักรู้ในแง่ดี และการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง (Emotion Self-awareness) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลซึ่งตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา จำนวน 421 คน จากการวิเคราะห์ด้วยวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า ความรู้สึกซาบซึ้งของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข การมองโลกในแง่ดีและการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง และเมื่อทำการศึกษาต่อโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์และสมการถดถอย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข

อาทิตา กลับเพิ่มพูน (2549) ศึกษาการมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 419 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกันด้วย แต่ไม่พบว่าเพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกันจะทำให้มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคต่างกัน

ชนิษฐา ไชยฤกษ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสุขและคุณภาพการให้บริการของพนักงานให้บริการลูกค้าในฝ่ายขาย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของสายการบินแห่งหนึ่ง จำนวน 167 คน พบว่า พนักงานเพศชายมีระดับการมองโลกในแง่ดีสูงกว่าพนักงานเพศหญิง และยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุตัว และระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานส่งผลให้ระดับการมองโลกในแง่ดีแตกต่างกันไปด้วย

สุวรรณ ม่วงงาม (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ ความสามารถของตน และผลการปฏิบัติงานของวิศวกร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือวิศวกรในกลุ่มบริษัทแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 281 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ระดับตำแหน่ง สาขาที่จบการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพที่แตกต่างกัน มีผลทำให้วิศวกรมีระดับการมองโลกในแง่ดีแตกต่างกันไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับลักษณะงาน

2.3.1 ความหมายของลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1976) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ และภาวะทางใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพสูง และการขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ

รง ภู่วงไพโรจน์ (2540) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติงานในมิติต่างๆ (Job Dimensions) จำนวน 5 มิติ คือ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน ซึ่งจะวัดเป็นระดับความมากน้อย (Degree) ของมิติต่างๆ

พรรณนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันทำงานและมีการตอบสนอง

ศลิษา ทวีวัฒนะกิจบวร (2548) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติงานในมิติต่างๆ (Job Dimensions) เป็นการสร้างงานที่มีคุณลักษณะที่จะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูง เกิดความพึงพอใจในงาน และผลปฏิบัติงาน

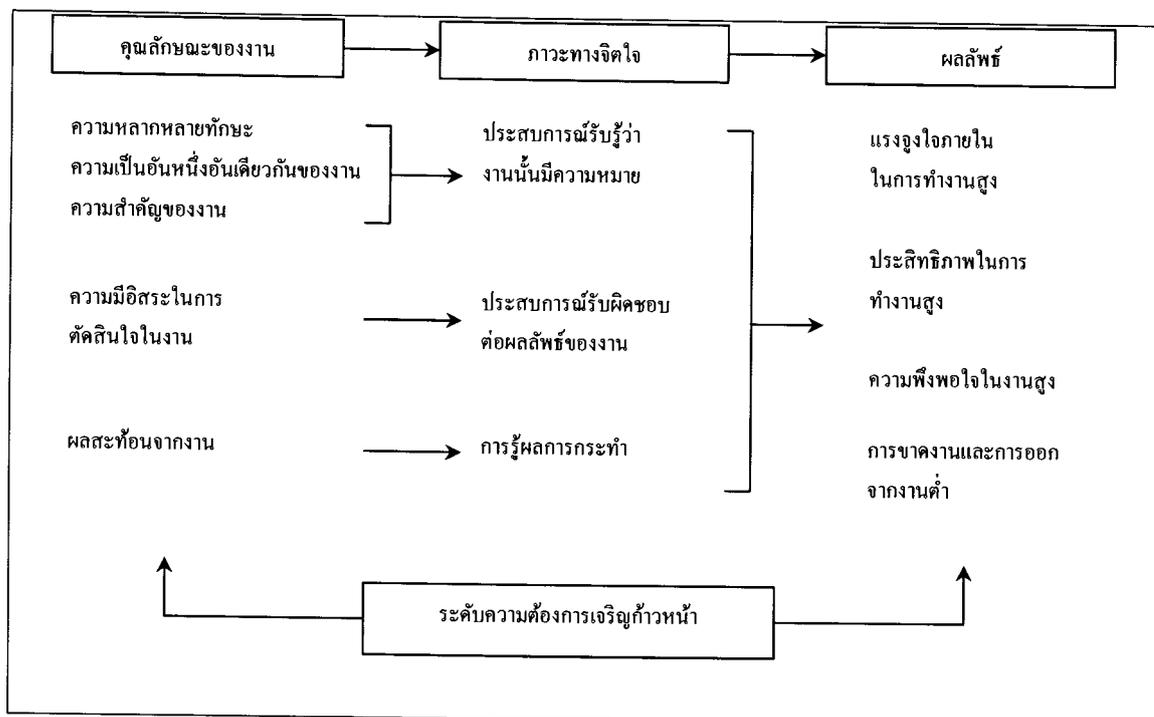
กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของงาน คือ การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ว่าเป็นงานที่มีลักษณะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างมีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1976) ได้อาศัยแนวความคิดของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) เป็นพื้นฐาน และได้คิดเป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์ปรับปรุงลักษณะงานและการออกแบบงานใหม่ ซึ่งพัฒนาเป็นแบบจำลองคุณลักษณะของงานในเวลาต่อมา

แบบจำลองคุณลักษณะของงาน เริ่มต้นขึ้นจากงานของแฮกแมนและลอว์เลอร์ (Hackman and Lawler, 1971) และ แฮกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham, 1975) โดยใช้แนวคิดจากงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานก่อนหน้านั้น (Turner and Lawrenck, 1965; Hulin and Blood, 1968) ในเวลาต่อมาแบบจำลองคุณลักษณะของงานยังได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยอื่นๆ อีกด้วย (Brief and Aldag, 1975; Dunham, 1976; Dunham, Aldag, and Brief, 1977)

แบบจำลองคุณลักษณะของงาน จะแสดงถึง มิติของงาน 5 มิติ ซึ่งนำไปสู่ภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)

(Hackman and Oldham, 1976 ; อ้างอิงจาก นงนุช โรจนเลิศ และวรรณิ ต. ตระกูล, 2542)

Hackman and Oldham (1976) ได้แบ่งคุณลักษณะงาน (Core Job Dimension) ซึ่งประกอบด้วย มิติ 5 ด้าน คือ

(1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถหลายๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติให้เป็นผล

(2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงานให้เห็นชัดเจน

(3) ความสำเร็จของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

(4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

(5) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อน หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่

อิทธิพลจากคุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ 3 ประการ คือ

(1) ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

(2) ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกับผลที่เกิดขึ้น และความพยายามของเขาจะส่งผลกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

(3) การรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Result) บุคคลจะต้องสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่

เมื่อใดที่ภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ทั้ง 3 นี้ เกิดขึ้นกับบุคคล จะก่อให้เกิดผล ดังนี้

(1) แรงจูงใจภายในในการทำงานสูง

(2) การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

(3) ความพึงพอใจในงานสูง

(4) การขาดงานและการออกจากงานต่ำ

(5) โดยสรุปและอิทธิพลจากคุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ ทั้งสามและภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน นอกจากนี้แฮคแมนและโฮลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1976) ได้นำแนวความคิดนี้ไปสร้างแบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยงาน (Job Diagnostic Survey) แบบสำรวจนี้ใช้วัดระดับความมากน้อย (Degree) ของคุณลักษณะ

ของงานในแต่ละมิติ และนำค่าที่วัดได้ไปคำนวณเป็นค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivation Potential Score: MPS) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{คะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ} = \frac{\text{ความหลากหลายของทักษะ} + \text{ความเป็นอัตลักษณ์ของงาน} - \text{ความสำคัญของงาน}}{3} \times \text{ความมีอิสระในงาน} \times \text{ผลสะท้อนกลับจากงาน}$$

ค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจที่คำนวณได้ จะแสดงถึงระดับความมากน้อยของคุณลักษณะของงานโดยรวมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล และยังสามารถใช้วัดความพึงพอใจของบุคคลได้ด้วย

สรุปผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะงานแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1976) ได้แบ่งคุณลักษณะงาน (Core Job Dimension) เพื่อใช้เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือการพัฒนาการออกแบบงาน การที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณลักษณะเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของตน จะทำให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับการทำงาน

2.3.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน

แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1976) ได้แบ่งคุณลักษณะงาน (Core Job Dimension) ซึ่งประกอบด้วย มิติ 5 ด้าน คือ

(1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถหลายๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติให้เป็นผล

(2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงานให้เห็นชัดเจน

(3) ความสำเร็ของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

(4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

(5) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อน หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รง ภู่งวงไฟโรจน์ (2540) ศึกษา “ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า คุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานและผลสะท้อนจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง และพนักงานที่สมรสมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานโสด

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการซึ่งได้รับการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 375 คน จากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

พรรณนิภา สืบสุข (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะของงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง การรับรู้ลักษณะและลักษณะการเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ($r = .64$)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงาน

2.4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Syptak and Ulmer (1999) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพที่มนุษย์เราปฏิบัติงานอยู่สภาพแวดล้อมนั้นมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อระดับความภาคภูมิใจของพวกเขา ต่องานที่เขาทำ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในสภาพการทำงานของตนก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลภาวะในการสร้างสรรค์ และเกิดความผูกพันต่องานที่ทำ

Ivancevich (2001) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับความสามารถที่มีอยู่ด้วยความเหมาะสมและถูกต้อง ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากงานที่ทำนั้นเป็นงานที่ตนเองสามารถทำได้ดี

Jones (1994 ; อ้างอิงจาก ชุตินา มาลัย, 2537) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมทั้งหมดอยู่ล้อมรอบบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรมซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์

Kreitzer et al. (1997) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ซึ่งวิธีจะทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีขึ้นนั้น ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ขึ้นอยู่กับการสื่อสารแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์เคารพซึ่งกันและกัน การพรรณานงาน การพัฒนาความรู้ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจย่อมส่งผลให้งานที่ทำออกมาดีด้วย

ชุตินา บุรณธนิศ (2539) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีลักษณะเสี่ยงอันตราย หรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ ผู้ร่วมงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้นเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ เป็นผลให้หน่วยงานสามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้น

สิริลักษณ์ สมพลกรัง (2540) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานที่ประกอบการใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมถูกสภาพแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น ไรระเหย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติ สำหรับบางองค์การจะหมายถึงสภาวะการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แนวทางการทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงานเข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในงาน คือ สิ่งอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถมีประโยชน์ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง และเต็มความรู้ความสามารถ เป็นผลให้องค์กรสามารถเพิ่มคุณภาพงานของได้มากขึ้น

2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงาน

ลออ หุตากร (2534) และอุณา นพคุณ (2527) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

- (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment)
- (2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment)
- (3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological environment)

รัชนี้ หาญสมสกุล (2550) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

- (1) สภาพการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วยแสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ
- (2) สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุน
- (3) สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอารมณ์ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตสังคม แบ่งออกเป็นความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงาน และความต้องการพัฒนาตนเอง

ชุติมา คงมาลัย (2537) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขไว้ 3 ด้านคือ

- (1) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง ลักษณะที่เป็นอยู่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอาจารย์ ขนาดของกลุ่ม
- (2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการประชุมสถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน อุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวก
- (3) สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมบุคคลที่อยู่รอบตัวอาจารย์พยาบาลมีอิทธิพลต่ออาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและ

ทางอ้อม เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล หมายถึงพฤติกรรมบุคคลที่อยู่รอบตัวอาจารย์พยาบาลมีอิทธิพลต่ออาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล และสัมพันธภาพและสัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์พยาบาล

Savichi and Cooley (1987 ; อ้างอิงจาก กรวิภา พรหมจวง, 2541) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในงานไว้ 3 ด้านคือ

(1) สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

(1.1) ความเป็นอิสระ หมายถึงความมากน้อยที่อิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับทำทนายให้คิดและนำมาพัฒนาปฏิบัติในงานได้ยิ่งขึ้น

(1.2) การมุ่งงาน หมายถึงระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน

(1.3) ความชัดเจน หมายถึงหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และสารสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน หรือไม่ มีการแจ้งให้ทราบกันอย่างถ่วงถึงหรือไม่ ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาท

(1.4) การนำมาวัตกรรมมาใช้ หมายถึงหน่วยงานที่มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

(1.5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงานซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(3) สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึงการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยทั้งงานและบุคคล ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่ และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรเกิดความคับข้องใจ เกิดความเครียด และอาจส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรได้

(4) สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบและสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานในที่ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นตายของผู้อื่น

Schultz and Schultz (2001 ; อ้างอิงจาก เมธินี นิธิพิทักษ์, 2550) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภท คือ

(1) สภาพทางกายภาพ (Physical Working Conditions) เช่น แสงสว่าง เสียง สี เสียงเพลง อุณหภูมิและความชื้น

(2) ตารางการทำงาน (work Schedules) เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน ช่วงเวลาในการพัก

(3) สภาพทางจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เช่น ความเบื่อหน่าย ความซ้ำซากจำเจของงาน ความเหนื่อยล้าเป็นต้น

สิริอร วิชชาวุธ (2544) แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภท คือ

(1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน คือ สิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบห้องทำงาน สภาพห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิและความชื้น ระดับเสียง โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร รวมไปถึงที่จอดรถของบริษัท

(2) สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน ได้แก่ เวลาทำงานที่ตายตัว เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้

(3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ได้แก่ ความเบื่อหน่าย ซึ่งอาจเกิดจากงานที่ง่าย ต้องทำซ้ำซาก ใช้ทักษะเดียวทำงานตลอดเวลา ความเหนื่อยล้า ซึ่งมีทั้งเหนื่อยล้าทางจิตและทางกาย

สรุปผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน Savichi and Cooley (1987 ; อ้างอิงจาก กรวิภา พรหมจวง, 2541) เพื่อใช้เป็นแนวเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในงานหรือส่งเสริมในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปตามแผนการปฏิบัติงาน

2.4.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Savichi and Cooley (1987 ; อ้างอิงจาก กรวิภา พรหมจวง, 2541) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในงานไว้ 3 ด้านคือ

(1) สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

(1.1) ความเป็นอิสระ หมายถึงความมากน้อยที่อิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับทำทนายให้คิดและนำมาพัฒนาปฏิบัติในงานได้ยิ่งขึ้น

(1.2) การมุ่งงาน หมายถึงระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน

(1.3) ความชัดเจน หมายถึงหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และสารสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน หรือไม่ มีการแจ้งให้ทราบกันอย่างทั่วถึงหรือไม่ ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาท

(1.4) การนำมาวัตกรรมมาใช้ หมายถึงหน่วยงานที่มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

(1.5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงานซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(2) สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึงการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยทั้งงานและบุคคล ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่ และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรเกิดความคับข้องใจ เกิดความเครียด และอาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรได้

(3) สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบและสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานในที่ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นตายของผู้อื่น

2.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยรัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษา “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” จำนวน 15 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง การรับรู้คุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .64$ และ $r = .60$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ($r = .29$) ส่วนอายุ สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

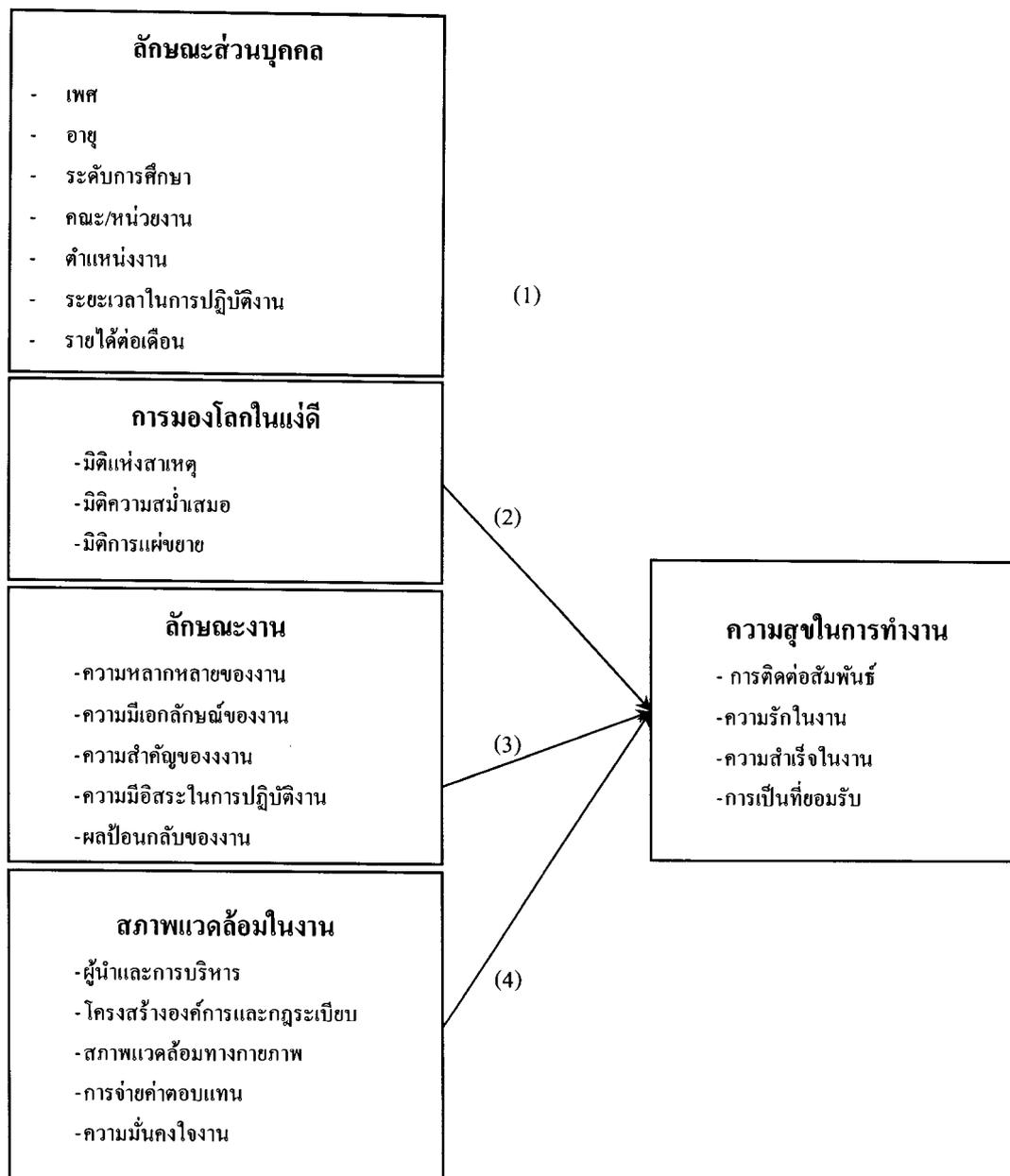
วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรสและสังกัดหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมใน

การเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการและศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 470 คน พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ระดับการศึกษาและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล ตัวแปรที่ร่วมทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญ คือสภาพแวดล้อมทางจิตใจด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีภาระอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมด้านการสนับสนุน ด้านสัมพันธภาพและระดับการศึกษา สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ศุภมาศ เหมือนครุฑ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ จำนวน 345 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความตั้งใจลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย สามารถอธิบายได้ ดังนี้

- (1) จากผลงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2553) ; กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ;
รัชณี หาญสมสกุล (2550) ; ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ; ศิวิมล คำนวล (2552)
- (2) จากผลงานวิจัยของ ขนิษฐา ไชยฤกษ์ (2550) ; ศิวิมล คำนวล (2552)
- (3) จากผลงานวิจัยของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) ; ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ;
สิรินทร์ แซ่นั่ว (2553)
- (4) จากผลงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ; รัชณี หาญสมสกุล (2550) ;
สิรินทร์ แซ่นั่ว (2553)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยต่างๆ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 ขั้นตอนการทดสอบเครื่องมือใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 1,444 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามหน่วยงาน
(มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2556)

คณะ/หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (จริง)
คณะบริหารศาสตร์	95	25
คณะพยาบาลศาสตร์	26	7
คณะรัฐศาสตร์	49	13
คณะวิทยาศาสตร์	197	53
คณะวิศวกรรมศาสตร์	157	43
คณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ	31	8
คณะศิลปศาสตร์	151	40
คณะเกษตรศาสตร์	139	37

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามหน่วยงาน
(มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2556)(ต่อ)

คณะ/หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (จริง)
คณะนิติศาสตร์	44	-
คณะเภสัชศาสตร์	98	26
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และ การสาธารณสุข	106	28
สำนักงานอธิการบดี	351	100
รวม	1,444	380

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ใช้การหาขนาดตัวอย่างในการประมาณค่าสัดส่วนประชากร (P) ด้วยค่าสัดส่วนตัวอย่าง (P) ของข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากการประมาณสัดส่วนประชากร (ปีวัฒนา คำพุกกะ, 2555) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

$$n = \frac{Z^2 PQ}{e^2} = \frac{1.96^2 \times 0.6 \times 0.4}{0.05^2} = 368.79 \text{ หรืออย่างน้อย } 369 \text{ คน}$$

โดยที่ n = ขนาดตัวอย่าง

Z = ค่าตัวแปรปกติมาตรฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ $\frac{\alpha}{2}$ หรือระดับความเชื่อมั่น $(1 - \alpha) \times 100\%$

โดยมี $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% ค่า Z = 1.960

P = ค่าสัดส่วนที่สนใจของกลุ่มทดสอบเครื่องมือ 30 คนพบว่าเป็นเพศชาย = 0.6

Q = ค่าสัดส่วนที่ไม่สนใจของกลุ่มทดสอบเครื่องมือ 30 คนพบว่าเป็นเพศหญิง = 0.4

e = ความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้

โดยผู้วิจัยจะทำการหาค่าสัดส่วนแบบไม่คงที่ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคณะได้ขนาดตัวอย่างจำแนกตามคณะ ครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 400 ชุด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 380 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของคณะนิติศาสตร์ไม่ได้รับสอบถามกลับคืน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา คณะหรือหน่วยงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ ขนิษฐา ไชยฤกษ์ (2550) เป็นแบบสอบถามรูปแบบการอธิบายสถานการณ์จะมีสถานการณ์ที่สมมุติขึ้น 12 สถานการณ์ เป็นสถานการณ์ที่ดี 6 สถานการณ์ (ได้แก่ สถานการณ์ที่ 1, 3, 6, 9, 10, 12 ในแบบสอบถาม) และสถานการณ์ที่ไม่ดี 6 สถานการณ์ (ได้แก่ สถานการณ์ที่ 2, 4, 5, 7, 8, 11 ในแบบสอบถาม) ซึ่งในแต่ละสถานการณ์จะมีข้อความ 3 ข้อ ซึ่งคำถามในข้อแรกของแต่ละสถานการณ์ จะถามถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ โดยจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนสาเหตุสำคัญดังกล่าวลงในบรรทัดที่เว้นไว้ให้ตอบ ส่วนคำถามอีก 3 ข้อของแต่ละสถานการณ์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกากบาท (X) ลงบนตัวเลข 1-7 ที่ตรงกับความรู้สึกของตนเพียงข้อเดียว ซึ่งจะวัดรูปแบบการอธิบายสถานการณ์ใน 3 มิติที่แตกต่างกัน คือ

มิติแรก : มิติแหล่งกำเนิดของสาเหตุ คือ สาเหตุของสถานการณ์เกิดจากตนเองหรือปัจจัยอื่น (Internal or external) โดยข้อความจะอยู่ในข้อที่หนึ่งของแต่ละสถานการณ์ (ได้แก่ 1.1, 2.1, 3.1, 4.1, 5.1, 6.1, 7.1, 8.1, 9.1, 10.1, 11.1, 12.1 ในแบบสอบถาม)

มิติที่สอง : มิติแห่งความสม่ำเสมอ คือ สาเหตุของสถานการณ์จะคงอยู่เสมอหรือไม่สม่ำเสมอ (stable or unstable) โดยข้อความจะอยู่ในข้อที่สองของแต่ละสถานการณ์ (ได้แก่ คำถามข้อที่ 1.2, 2.2, 3.2, 4.2, 5.2, 6.2, 7.2, 8.2, 9.2, 10.2, 11.2, 12.2 ในแบบสอบถาม)

มิติที่สาม : มิติแห่งความทั่วไป คือ สาเหตุของสถานการณ์เชื่อมโยงไปยังสถานการณ์อื่นๆ ด้วยหรือมีความเฉพาะเจาะจงกับสถานการณ์นี้เท่านั้น (Global or specific) โดยข้อความจะอยู่ในข้อที่สามของแต่ละสถานการณ์ (ได้แก่คำถาม ข้อที่ 1.3, 2.3, 3.3, 4.3, 5.3, 6.3, 7.3, 8.3, 9.3, 10.3, 11.3, 12.3 ในแบบสอบถาม) สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

(1) คำถามในข้อที่หนึ่งถึงข้อที่สามในแต่ละสถานการณ์จะมีคะแนนตั้งแต่ 1-7 คะแนน จะให้คะแนนตามตัวเลขที่ผู้ตอบเลือกตอบ

(2) บวกคะแนนที่ได้ทั้งหมดจากคะแนนทั้ง 3 มิติในสถานการณ์ที่ดีแล้วหารด้วย 6 จะได้รูปแบบการอธิบายสถานการณ์ที่ดี (Positive Attributional Style) ซึ่งคะแนนที่ได้จะอยู่ระหว่าง 3-21 (โดยคะแนน 3 คะแนน เป็นคะแนนที่ต่ำที่สุด และคะแนน 21 คะแนนเป็นคะแนนที่สูงที่สุด)

(3) บวกคะแนนที่ได้ทั้งหมดจากคะแนนทั้ง 3 มิติในสถานการณ์ที่ไม่ดีแล้วหารด้วย 6 จะได้รูปแบบการอธิบายสถานการณ์ที่ไม่ดี (Negative Attributional Style) ซึ่งคะแนนที่ได้จะอยู่ระหว่าง 3-21 (โดยคะแนน 3 คะแนน เป็นคะแนนที่สูงที่สุด และคะแนน 21 คะแนนเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุด)

(4) นำคะแนนที่ได้จาก ข้อ 2 ลบ คะแนนที่ได้จากข้อ 3 จะได้รูปแบบการอธิบายสถานการณ์ในภาพรวม โดยคะแนนที่ได้จะอยู่ระหว่าง -18 ถึง +18 ซึ่งสามารถวัดระดับการมองโลกในแง่ดีได้ 5 ระดับ โดยช่วงคะแนนสามารถแบ่งช่วงระดับได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	10.81 – 18.00	กำหนดให้เป็นการมองโลกในแง่ดีระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.61 – 10.80	กำหนดให้เป็นการมองโลกในแง่ดีระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	-3.59 – 3.60	กำหนดให้เป็นอยู่ระหว่างการมองโลกในแง่ดีและการมองโลกในแง่ร้าย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	-10.79 – (-3.60)	กำหนดให้เป็นการมองโลกในแง่ร้ายระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	-18.00 – (-10.80)	กำหนดให้เป็นการมองโลกในแง่ร้ายระดับสูงมาก

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าบุคลากรมีการมองโลกในแง่ดีระดับใดให้ดูจากคะแนนรูปแบบการอธิบายสถานการณ์ในภาพรวมที่ได้ว่าจะอยู่ในระดับใด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ ปทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) จำนวน 32 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ความหลากหลายของงาน	มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ	(ข้อที่ 1-10)
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 11- 15)
ความสำคัญของงาน	มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ	(ข้อที่ 16- 21)
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ	(ข้อที่ 22- 27)
ผลป้อนกลับของงาน	มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 28- 32)

โดยที่ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

ระดับความคิดเห็น	หมายถึง
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง คิดเห็นมีระดับความมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ สิริรินทร์ แซ่ฉั่ว (2553) จำนวน 25 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ผู้นำและการบริหาร	มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 1-5)
โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ	มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 6- 10)
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 11- 15)
การจ่ายค่าตอบแทน	มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 16- 20)
ความมั่นคงในงาน	มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 21- 25)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของปทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) จำนวน 32 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

การติดต่อสัมพันธ์	มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 1-5)
ความรักในงาน	มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ	(ข้อที่ 6- 14)
ความสำเร็จในงาน	มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ	(ข้อที่ 15- 23)
การเป็นที่ยอมรับ	มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ	(ข้อที่ 24- 32)

3.3 ขั้นตอนการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูล ค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหา ของแบบทดสอบจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของงานวิจัยยิ่งขึ้น

3.3.3 สร้างเครื่องมือในการทำวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3.3.4 เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อให้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ไข

3.3.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรรมการสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.5.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา ภาษาที่ใช้ให้มีความถูกต้องและพิจารณาความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญจะประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ และ -1 = ไม่สอดคล้อง แล้วนำผลการพิจารณามาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency: IOC) จากสูตรคำนวณ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 96)

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } \text{IOC} &= \frac{\sum R/n}{n} \\ \sum R &= \text{ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินใจในข้อคำถามนั้นจากผู้เชี่ยวชาญ} \\ n &= \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ} \end{aligned}$$

ค่า IOC ที่ใช้ได้จะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า 0.50 ต้องทำการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยข้อคำถามของการมองโลกในแง่ดี ผู้วิจัยปรับปรุงจำนวน 26 ข้อ ลักษณะงาน ปรับปรุงจำนวน 3 ข้อ สภาพแวดล้อมในงาน ปรับปรุงจำนวน 2 ข้อ และความสุขในการทำงาน ปรับปรุงจำนวน 2 ข้อ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การมองโลกในแง่ดี	IOC	ปรับปรุงข้อที่
มิติแรก มิติแหล่งกำเนิดของสาเหตุ	0.33-0.67	1.2, 2.2
มิติที่สอง มิติแห่งความสม่ำเสมอ	0-0.33	1.3, 2.3, 3.3, 4.3, 5.3, 6.3, 7.3, 8.3,9.3,10.3,11.3 และ 12.3
มิติที่สาม มิติแห่งความทั่วไป	0	1.4, 2.4, 3.4, 4.4, 5.4, 6.4, 7.4, 8.4,9.4,10.4,11.4 และ 12.4
ลักษณะของงาน	IOC	ปรับปรุงข้อที่
ความหลากหลายของงาน	0.33 - 1	10
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.33 - 1	1, 2
ความสำคัญของงาน	0.33 - 1	4
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.67 - 1	-
ผลป้อนกลับของงาน	0.67 - 1	-
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	IOC	ปรับปรุงข้อที่
ผู้นำและการบริหาร	0.67 - 1	-
โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ	1	-
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.67-1	-
การจ่ายค่าตอบแทน	0.33 - 1	5
ความมั่นคงในการทำงาน	0.67 - 1	3
ความสุขในการทำงาน	IOC	ปรับปรุงข้อที่
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.67 - 1	-
ด้านความรักในงาน	0.33 - 1	5
ความสำเร็จในงาน	0.67 - 1	-
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.33- 1	9

3.3.5.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กลับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาคุณภาพรายข้อ (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในแต่ละส่วน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้สูตรในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) ดังนี้

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k\bar{r}}{1+(k-1)r}$$

โดยที่ k = จำนวนคำถาม

R = ค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคำถามนั้นๆ

เกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ถ้าได้ค่า α มากกว่า 0.70 ถือว่าใช้ได้ จากการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่า α ของการมองโลกในแง่ดี เท่ากับ 0.748 ลักษณะงานมีค่าเท่ากับ 0.881 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.885 และ ความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.957 และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน ได้ค่า α ของการมองโลกในแง่ดี เท่ากับ 0.910 ลักษณะงานมีค่าเท่ากับ 0.933 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.937 และความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.953 ซึ่งค่า α มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ถือว่าใช้ได้ รายละเอียดแสดง ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การมองโลกในแง่ดี	จำนวนข้อ	α (30 ชุด)	α (380 ชุด)
มิติแรก มิติแหล่งกำเนิดของสาเหตุ	12	0.548	0.829
มิติที่สอง มิติแห่งความสม่ำเสมอ	12	0.441	0.776
มิติที่สาม มิติแห่งความทั่วไป	12	0.485	0.762
รวม		0.748	0.910
ลักษณะงาน	จำนวนข้อ	α (30 ชุด)	α (380 ชุด)
ความหลากหลายของงาน	10	0.893	0.887
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	5	0.720	0.803
ความสำคัญของงาน	6	0.615	0.715
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	6	0.872	0.880
ผลป้อนกลับของงาน	5	0.768	0.860
รวม		0.881	0.933
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนข้อ	α (30 ชุด)	α (380 ชุด)
ผู้นำและการบริหาร	5	0.933	0.892
โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ	5	0.841	0.883

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

การมองโลกในแง่ดี	จำนวนข้อ	α (30 ข้อ)	α (380 ข้อ)
ความสำเร็จในงาน	9	0.881	0.925
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	9	0.936	0.868
รวม		0.957	0.953
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	5	0.773	0.886
การจ่ายค่าตอบแทน	5	0.813	0.893
ความมั่นคงในการทำงาน	5	0.890	0.917
รวม		0.885	0.937
ความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อ	α (30 ข้อ)	α (380 ข้อ)
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	5	0.870	0.828
ด้านความรักในงาน	9	0.864	0.912

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือขออนุญาตในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะบริหารศาสตรมหาวิทาลัยอุบลราชธานี

3.4.2 แจกแบบสอบถาม โดยแจกให้กับบุคลากรในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 400 ชุด

3.4.3 การติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 380 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกลงในแบบลงรหัส (Coding Form) และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การอธิบายโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

3.5.2.1 สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (t-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test) โดยใช้สูตรในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าที - เทสต์ (t-test Independent) โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

\bar{X}_1, \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 = ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

3.5.2.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-Test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่ม และทดสอบค่าความแตกต่างเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบเชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison) โดยใช้สูตรในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MSb = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSw = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.5.2.3 สถิตีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรที่มีมาตรการวัดระดับอันตรภาคหรืออัตราส่วน โดยใช้สูตรในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$\sum X$ = ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)

$\sum Y$ = ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)

$\sum XY$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2

$$\begin{aligned} \sum X^2 &= \text{ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1} \\ \sum Y^2 &= \text{ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2} \\ N &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ปวีณา คำพุกกะ, 2552) ดังนี้

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ขนาดความสัมพันธ์	ความหมาย
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
0.31-0.50	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.51-0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.91-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

3.5.2.4 สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยใช้สูตรในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553)

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ Y' = คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

b_1, b_2, \dots, b_k = ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

X_1, X_2, \dots, X_k = คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

k = จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

ตารางที่ 3.5 สรุปสมมติฐานและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อ	สมมติฐานการวิจัย	สถิติ
H ₁	เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน	t-test
H ₂	อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน	F-test
H ₃	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน	F-test
H ₄	ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน	t-test
H ₅	ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน	F-test
H ₆	รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงาน	F-test
H ₇	การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Correlation
H ₈	ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Correlation
H ₉	สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	Correlation
H ₁₀	การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	F-test/MRA

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นการวิจัยความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Correlation Research) โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล การมองโลกในแง่ดี ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในงาน และความสุขในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 3) เพื่อศึกษาการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมตัวอย่าง คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 380 คน โดยศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา คณะ/หน่วยงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และรายได้ต่อเดือน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของความถี่และร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 60.53 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.47 มีช่วงอายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.42 รองลงมา อายุไม่เกิน 30 ปี และ ช่วงอายุ 36 – 40 ปี ซึ่งมีค่าเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.26 และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.05 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.26 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.95 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.79 ตามลำดับ สูงสุดกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 26.31 รองลงมาได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 13.95 คณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 11.32 และ

คณะศิลปศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 10.53 ตามลำดับ ตำแหน่งงานมากที่สุด คือสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 80 และตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติมากที่สุดไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.32 รองลงมา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และ ช่วง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.05 และ 27.63 ตามลำดับ และระดับรายได้ มากที่สุด อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 53.42 น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 18.42 มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 14.47 และ อยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 13.68 บาทตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	150	39.47
หญิง	230	60.53
รวม	380	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	96	25.26
31-35 ปี	108	28.42
36-40 ปี	96	25.26
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	80	21.05
รวม	380	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	10.79
ปริญญาตรี	210	55.26
สูงกว่าปริญญาตรี	129	33.95
รวม	380	100
คณะ/หน่วยงาน		
คณะบริหารศาสตร์	25	6.58
คณะพยาบาลศาสตร์	7	1.84
คณะรัฐศาสตร์	13	3.42

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะวิทยาศาสตร์	53	13.95
คณะวิศวกรรมศาสตร์	43	11.32
คณะศิลปศาสตร์	40	10.53
คณะเกษตรศาสตร์	37	9.74
คณะเภสัชศาสตร์	26	6.84
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข	28	7.37
คณะศิลปะประยุกต์และการออกแบบ	8	2.11
สำนักงานอธิการบดี	100	26.31
รวม	380	100
ตำแหน่งงาน		
อาจารย์	76	20
สายสนับสนุน	304	80
รวม	380	100
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	138	36.32
6-10 ปี	105	27.63
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	137	36.05
รวม	380	100
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	70	18.42
10,001 – 20,000 บาท	203	53.42
20,001 – 30,000 บาท	52	13.68
มากกว่า 30,000 บาท	55	14.47
รวม	380	100

4.1.2 การมองโลกในแง่ดี

เมื่อพิจารณาแยกสถานการณ์ที่ดีและสถานการณ์ที่ไม่ดี พบว่าในสถานการณ์ที่ดี มิติแห่งสาเหตุ (เกิดจากภายใน/ภายนอก) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5.56 รองลงมาคือมิติความสม่ำเสมอ (เกิดขึ้นชั่วคราว/ตลอดไป) และมิติแผ่ขยาย (เกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์/มีผลกับทุกสถานการณ์) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.24 และ 4.92 ตามลำดับ ในส่วนสถานการณ์ที่ไม่ดี มิติแผ่ขยาย (เกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์/มีผลกับทุกสถานการณ์) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือมิติความสม่ำเสมอ (เกิดขึ้นชั่วคราว/ตลอดไป) และมิติแห่งสาเหตุ (เกิดจากภายใน/ภายนอก) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ 3.32 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมในสถานการณ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.71 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมในสถานการณ์ที่ไม่ดี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.56 จึงทำให้คะแนนรวมของทั้งสามมิติ ซึ่งมาจากการนำคะแนน มาลบกับคะแนน ได้คะแนนเท่ากับ 5.15 ผลที่ได้คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีระดับการมองโลกในแง่ดีระดับสูง รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ดี	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าต่ำสุด (MIN)	ค่าสูงสุด (MAX)
ลักษณะการอธิบายสาเหตุในสถานการณ์ที่ดี				
มิติแห่งสาเหตุ(เกิดจากภายใน/ภายนอก)	5.56	1.04	1.17	7.00
มิติความสม่ำเสมอ(เกิดขึ้นชั่วคราว/ตลอดไป)	5.24	0.95	1.33	7.00
มิติการแผ่ขยาย (เกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์/ มีผลกับทุกสถานการณ์)	4.92	1.02	1.33	7.00
ลักษณะการอธิบายสาเหตุในสถานการณ์ที่ไม่ดี				
มิติแห่งสาเหตุ(เกิดจากภายใน/ภายนอก)	3.32	1.16	1.00	6.50
มิติความสม่ำเสมอ(เกิดขึ้นชั่วคราว/ตลอดไป)	3.56	1.20	1.00	7.00
มิติการแผ่ขยาย (เกิดขึ้นเฉพาะสถานการณ์/ มีผลกับทุกสถานการณ์)	3.68	1.09	1.17	7.00
ลักษณะการอธิบายเหตุผล (ภาพรวม)				
สถานการณ์ที่ดี	15.71	2.68	3.83	21.00

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมองโลกในแง่ดี (ต่อ)

การมองโลกในแง่ดี	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าต่ำสุด (MIN)	ค่าสูงสุด (MAX)
สถานการณ์ที่ไม่ดี	10.56	2.84	3.67	19.83
ภาพรวม 3 มิติ	5.15	4.70	-16.00	16.83

4.1.3 ลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ลักษณะงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านความหลากหลายของงาน ระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23 – 4.34 โดยมีข้อคำถาม 3 ลำดับสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติประกอบด้วยหน้าที่หลายอย่างที่ท่านรับผิดชอบอยู่ต้องใช้ความชำนาญที่จะทำให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดและสติปัญญาอย่างมากในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และรองลงมาคือ ระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 – 4.18 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีการใช้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานหลายรูปแบบที่จูงใจให้ท่านอยากทำงาน ตามลำดับ รายละเอียดแสดงตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน

ข้อ	ด้านความหลากหลายของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	งานที่ท่านปฏิบัติประกอบด้วยหน้าที่หลายอย่าง	4.34	0.757	มากที่สุด
2	งานที่ท่านปฏิบัติมีการใช้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.18	0.855	มาก
3	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย และต้องใช้ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน	4.26	0.834	มากที่สุด
4	งานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.23	0.791	มากที่สุด
5	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานหลายรูปแบบที่จูงใจให้ท่านอยากทำงาน	4.08	0.952	มาก
6	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้หลายด้านใน	4.26	0.700	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ต่อ)

ข้อ	ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
4	ท่านต้องรับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้น จนจบกระบวนการของงานนั้นๆ	4.39	0.693	มากที่สุด
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะงาน	4.29	0.791	มากที่สุด
	รวม	4.28	0.570	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ลักษณะงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.26 – 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบ ผลงานของท่านมีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงานและงานที่ท่านปฏิบัติมีคุณค่าและมีความหมายกับตัวท่าน รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89 – 3.91 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความบกพร่องในงานที่ท่านรับผิดชอบ มีผลกระทบโดยตรงต่อเพื่อนร่วมงาน งานที่ท่านปฏิบัติมีผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน

ข้อ	ด้านความสำคัญของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผลงานของท่าน มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	4.31	0.788	มากที่สุด
2	ความบกพร่องในงานที่ท่านรับผิดชอบ มีผลกระทบโดยตรงต่อเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.930	มาก
3	งานที่ท่านปฏิบัติมีผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร	3.91	1.006	มาก
4	ผลการทำงานนี้ ไม่ว่าจะดีหรือไม่ดีก็จะส่งผลกระทบต่อคนอื่น	3.89	0.988	มาก
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีคุณค่าและมีความหมายกับตัวท่าน	4.26	0.801	มากที่สุด
6	ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.36	0.695	มากที่สุด
	รวม	4.12	0.562	มาก

ผลการวิเคราะห์ลักษณะงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83 – 4.03 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงาน ด้านมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.864	มาก
2	ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.90	0.946	มาก
3	ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่างๆ	3.83	0.946	มาก
4	ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ	4.03	0.835	มาก
5	ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน	3.97	0.896	มาก
6	ท่านสามารถทำงาน ตัดสินใจด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้ควบคุม	3.85	0.982	มาก
	รวม	3.93	0.722	มาก

ผลการวิเคราะห์ลักษณะงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96 – 4.07 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและท่านได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดี รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน

ข้อ	ด้านผลป้อนกลับของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดี	3.96	0.829	มาก
2	ท่านได้รับการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	4.07	0.863	มาก
3	ท่านได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.99	0.951	มาก
4	ท่านทราบข้อดี ข้อบกพร่องในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.94	0.839	มาก
5	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	3.98	0.882	มาก
	รวม	3.99	0.700	มาก

ผลการวิเคราะห์ลักษณะงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีความคิดเห็นของลักษณะงานด้าน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.28, 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.12, 3.99 และ 3.93 อยู่ในระดับมากตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน

ลักษณะของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความหลากหลายของงาน	4.27	0.553	มากที่สุด
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.28	0.570	มากที่สุด
3. ความสำคัญของงาน	4.12	0.562	มาก
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.93	0.722	มาก
5. ผลป้อนกลับของงาน	3.99	0.700	มาก
โดยรวม	4.12	0.483	มาก

4.1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สภาพแวดล้อมในงาน ด้าน ผู้นำและบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านผู้นำและบริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.91 – 4.08 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยได้แก่ข้อคำถาม หัวหน้างานมักแจ้งข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานให้ท่านทราบ หัวหน้างานช่วยดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และหัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาในงานได้ดี รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน ด้านผู้นำและการบริหาร

ข้อ	ด้านผู้นำและการบริหาร	\bar{X}	SD	ระดับ
1	หัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาในงานได้ดี	4.00	0.920	มาก
2	หัวหน้างานช่วยดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.903	มาก
3	หัวหน้าท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.99	0.985	มาก
4	หัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำหรือสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพเสมอ	3.91	1.030	มาก
5	หัวหน้างานมักแจ้งข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานให้ท่านทราบ	4.08	0.903	มาก
	รวม	4.00	0.793	มาก

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สภาพแวดล้อมในงาน ด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93 – 4.20 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยได้แก่ข้อคำถาม หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจน การจัดตั้งแผนก ฝ่ายต่างๆ

เอื้อประโยชน์กับกระบวนการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานมีความเหมาะสมชัดเจน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน ด้านโครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ

ข้อ	ด้านโครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจน	4.20	0.793	มาก
2	โครงสร้างการบริหารงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว	3.93	0.891	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานมีความเหมาะสมชัดเจน	4.01	0.839	มาก
4	การจัดตั้งแผนก ฝ่ายต่างๆ เอื้อประโยชน์กับกระบวนการทำงาน	4.16	0.841	มาก
5	กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน	3.94	0.967	มาก
	รวม	4.05	0.717	มาก

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสภาพแวดล้อมในงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.31 – 3.99 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยได้แก่ข้อคำถาม สถานที่ทำงานของท่านมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้งานอยู่เสมอ และท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ รายละเอียดแสดงดัง ตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน ด้านการจ่าย
ค่าตอบแทน (ต่อ)

ข้อ	การจ่ายค่าตอบแทน	\bar{X}	SD	ระดับ
	ใกล้เคียงกับท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า			
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน	3.03	1.197	ปานกลาง
4	การปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีของท่าน เพียงพอกับค่าครองชีพ	3.10	1.151	ปานกลาง
5	ท่านเก็บสะสมเงินออมที่ได้รับจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ	3.33	1.092	ปานกลาง
	รวม	3.13	0.939	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สภาพแวดล้อมในงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.43 – 3.54 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อคำถาม การปฏิบัติงานต่อพนักงาน โดยมากเป็นไปโดยชอบธรรมมีเหตุผล ท่านมั่นใจว่าท่านจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านทำงานอยู่นี้เพื่อการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่ และหากมีการเลิกจ้าง ท่านจะได้รับเงินชดเชยที่เหมาะสมเป็นธรรม และค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.24 – 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อคำถาม ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคง และท่านมั่นใจว่าบริษัทจะจ้างท่านจนเกษียณอายุงาน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความมั่นคง
ในงาน

ข้อ	ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคง	3.36	1.271	ปานกลาง
2	ท่านมั่นใจว่าท่านจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านทำงานอยู่นี้เพื่อการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่	3.43	1.214	มาก
3	การปฏิบัติงานต่อพนักงาน โดยมากเป็นไปโดยชอบธรรมมีเหตุผล	3.54	1.007	มาก

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความมั่นคง
ในงาน (ต่อ)

ข้อ	ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
4	ท่านมั่นใจว่าบริษัทจะจ้างท่านจนเกษียณอายุงาน	3.24	1.223	ปานกลาง
5	หากมีการเลิกจ้าง ท่านจะได้รับเงินชดเชยที่เหมาะสมเป็น ธรรม	3.43	1.106	มาก
	รวม	3.40	1.012	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
สภาพแวดล้อมในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และเมื่อพิจารณาในแต่ละ
ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อม
ในงานด้าน โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ ผู้นำและการบริหาร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 4.00 และ 3.68 ตามลำดับซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ การจ่าย
ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง
รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้นำและการบริหาร	4.00	0.793	มาก
2. โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ	4.05	0.717	มาก
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.68	0.818	มาก
4. การจ่ายค่าตอบแทน	3.13	0.939	ปานกลาง
5. ความมั่นคงในงาน	3.40	1.012	ปานกลาง
โดยรวม	3.65	0.648	มาก

4.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 – 4.29 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อคำถาม ท่านมีความสุขที่ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยอย่างเป็นมิตรระหว่างทำงาน ท่านมีความสุขที่ได้ให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ และท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันเวลาพัก รองลงมาคือมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 – 4.16 โดยมีข้อคำถาม ท่านมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน และท่านมีความสุขที่ผู้ร่วมงานช่วยเหลือท่านเมื่อรู้สึกไม่สบาย อยู่ในระดับมากรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

ข้อ	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน	4.16	0.730	มาก
2	ท่านมีความสุขที่ผู้ร่วมงานช่วยเหลือท่านเมื่อรู้สึกไม่สบาย	4.11	0.740	มาก
3	ท่านมีความสุขที่ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยอย่างเป็นมิตรระหว่างทำงาน	4.29	0.646	มากที่สุด
4	ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันเวลาพัก	4.25	0.675	มากที่สุด
5	ท่านมีความสุขที่ได้ให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	4.29	0.658	มากที่สุด
	รวม	4.22	0.532	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของ ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านการรักในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.24 – 4.50 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อคำถามท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ท่านพอใจที่จะทำทุกสิ่งอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน และท่านมีความ

กระตือรือร้นที่จะทำงาน รองลงมาคือมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 – 4.20 โดยมีข้อความ ท่านผลิตเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าคุณผ่านไปอย่างรวดเร็ว และท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน

ข้อ	ด้านความรักในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	4.24	0.790	มากที่สุด
2	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.50	0.614	มากที่สุด
3	ท่านพอใจที่จะทำทุกสิ่งอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน	4.31	0.684	มากที่สุด
4	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน	4.31	0.728	มากที่สุด
5	ท่านสนุกกับการที่ทำงาน	4.26	0.744	มากที่สุด
6	ท่านดีใจที่ได้ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้	4.27	0.744	มากที่สุด
7	ท่านผลิตเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าคุณผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.20	0.786	มาก
8	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน	4.13	0.809	มาก
9	ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	4.29	0.727	มากที่สุด
	รวม	4.28	0.566	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อความพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านความสำเร็จในงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.41 – 4.51 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อความ ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ท่านมีความสุขที่มีอิสระในการทำงานให้สำเร็จ และท่านมีความสุขที่ได้ทำงานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ข้อ	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านมีความสุขที่ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	4.44	0.673	มากที่สุด
2	ท่านมีความสุขที่ได้รับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน	4.44	0.669	มากที่สุด
3	ท่านมีความสุขที่ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของท่าน	4.46	0.643	มากที่สุด
4	ท่านมีความสุขที่ผู้ร่วมงานแสดงความประทับใจ เมื่อท่านทำงานสำเร็จ	4.34	0.741	มากที่สุด
5	ท่านมีความสุขที่บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน	4.38	0.743	มากที่สุด
6	ท่านมีความสุขที่ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	4.36	0.695	มากที่สุด
7	ท่านมีความสุขที่ได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน	3.94	0.926	มาก
8	ท่านมีความสุขที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถของท่าน	4.13	0.887	มาก
9	ท่านมีความสุขที่ได้ใช้ความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.782	มากที่สุด
	รวม	4.31	0.528	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.31, 4.28 และ 4.22 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแจกแจงคะแนน เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การติดต่อสัมพันธ์	4.22	0.532	มากที่สุด
2. ความรักในงาน	4.28	0.566	มากที่สุด
3. ความสำเร็จในงาน	4.48	0.529	มากที่สุด
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.31	0.528	มากที่สุด
โดยรวม	4.32	0.452	มากที่สุด

4.2 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 3) เพื่อศึกษาการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

4.2.1 ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

เพื่อศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา คณะ/หน่วยงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานที่ 1 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำแนกตามเพศ มีค่า t เท่ากับ -0.82 ค่า p -value เท่ากับ 0.41 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการทำงานของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

เพศ	n	\bar{X}	SD	t-test	d.f.	p-value
ชาย	150	4.298	0.442	-0.822	378	0.412
หญิง	230	4.337	0.459			

สมมติฐานที่ 2 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำแนกตามช่วงอายุ มีค่า F เท่ากับ 1.814 ค่า p-value เท่ากับ 0.144 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือบุคลากรทั้ง 4 ช่วงอายุ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
จำแนกตามช่วงอายุ

ความแปรปรวน	SS	d.f.	MS	F-test	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.106	3	0.369	1.814	0.144
ภายในกลุ่ม	76.407	376	0.203		
รวม	77.513	379			

สมมติฐานที่ 3 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำแนกตามระดับการศึกษามีค่า F เท่ากับ 1.166 ค่า p-value เท่ากับ 0.313 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ 3

กล่าวคือระดับการศึกษาทั้ง 3 ระดับ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	d.f.	MS	F-test	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.476	2	0.238	1.166	0.313
ภายในกลุ่ม	77.037	377	0.204		
รวม	77.513	379			

สมมติฐานที่ 4 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า t เท่ากับ 3.833 ค่า p -value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ 4 กล่าวคือ อาจารย์มีความสุขในการทำงานมากกว่าสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	SD	t-test	d.f.	p-value
อาจารย์	76	4.464	0.328	3.833	162.103	0.000
สนับสนุน	304	4.286	0.472			

สมมติฐานที่ 5 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า F เท่ากับ 1.535 ค่า p -value

เท่ากับ 0.217 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ 3 กล่าวคือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานทั้ง 3 ระดับ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความแปรปรวน	SS	d.f.	MS	F-test	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.626	2	0.313	1.535	0.217
ภายในกลุ่ม	76.887	377	0.204		
รวม	77.513	379			

สมมติฐานที่ 6 จากกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า F เท่ากับ 2.435 ค่า p-value เท่ากับ 0.064 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ 6 กล่าวคือรายได้ต่อเดือนทั้ง 4 ระดับ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	d.f.	MS	F-test	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.477	3	0.492	2.435	0.064
ภายในกลุ่ม	76.036	376	0.202		
รวม	77.513	379			

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	Tolerance	VIF
ความสุขในการทำงาน (Y)	1	0.163**	0.684**	0.530**		
การมองโลกในแง่ดี (X ₁)		1	0.286**	0.313**	0.886	1.129
ลักษณะงาน (X ₂)			1	0.582**	0.650	1.539
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₃)				1	0.638	1.567

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผู้วิจัยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้วยการตรวจค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่นๆ (Tolerance) และค่า Variance Inflation Factor (VIF) หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.80 ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.19 และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 5.3 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่จะทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2547) ซึ่งจากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรอิสระ X₁, X₂ และ X₃ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.582, 0.313 และ 0.286 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.80 มีค่า Tolerance อยู่ในช่วง 0.638- 0.886 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 และมีค่า VIF อยู่ในช่วง 1.129 – 1.567 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.3 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์พบว่า การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า F เท่ากับ 124.817 มีค่า Sig of F เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้ ร้อยละ 49.9

ในส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย อุบลราชธานีมีค่าเท่ากับ -0.70, 0.579 และ 0.216 ตามลำดับ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.071, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีเพียงลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในงานเท่านั้น ที่มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุสามารถอธิบายได้ดังนี้ ค่า Beta เท่ากับ 0.579 หมายความว่าถ้าปัจจัยลักษณะงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.579 หน่วย แต่ถ้าปัจจัยลักษณะงานลดลงหนึ่งหน่วย ความสุขในการทำงานจะลดลง 0.579 หน่วย และ ค่า Beta เท่ากับ 0.216 หมายความว่า ถ้าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย แต่ถ้าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานลดลงหนึ่งหน่วย ความสุขในการทำงานจะลดลง 0.216 จากข้างต้นพบว่า ค่า Beta เท่ากับ 0.579 มากกว่า 0.216 แสดงว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตัวแปร	b	SE b	Beta	t-test	p-value
ค่าคงที่	1.577	0.145		10.897	0.000
การมองโลกในแง่ดี (X_1)	-0.007	0.004	-0.070	-1.812	0.071
ลักษณะงาน (X_2)	0.542	0.042	.579	12.783	0.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3)	0.150	0.032	.216	4.718	0.000
R=0.706, R ² =0.499, R ² (Adjusted) = 0.495, SEE =0.32139, F = 124.817, Sig of F = 0.000					

จากข้างต้นสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลการทดสอบว่า ไม่มี ความสอดคล้องกับสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ เท่ากับ -0.82 1.814 1.166 1.535 และ 2.435 ตามลำดับ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.41 0.144 0.313 0.217 และ 0.064 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 มีเพียง ตำแหน่งงานเท่านั้นที่มีความสอดคล้องกับสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ 3.833 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความสุขในการทำงาน

ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน กล่าวคืออาจารย์มีความสุขในการทำงานมากกว่าสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ในขณะที่การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่าสถิติเท่ากับ 0.163 0.684 และ 0.530 ตามลำดับ และมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสมมติฐานคือการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำมาก ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คือ การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน ด้วยค่าสถิติ เท่ากับ 124.817 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 มีความสอดคล้องตามสมมติฐาน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ข้อ	สมมติฐานในการวิจัย	สถิติ	p-value	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
H ₁	เพศแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน	t = -0.82	0.41		✓
H ₂	อายุแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน	F = 1.814	0.144		✓
H ₃	ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน	F = 1.166	0.313		✓
H ₄	ตำแหน่งแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน	t = 3.833	0.000	✓	
H ₅	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน	F = 1.535	0.217		✓

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

ข้อ	สมมติฐานในการวิจัย	สถิติ	p-value	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
H ₆	รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน	F = 2.435	0.064		✓
H ₇	การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	r = 0.163	0.001	✓	
H ₈	ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	r = 0.684	0.000	✓	
H ₉	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	r = 0.530	0.000	✓	
H ₁₀	การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	F = 124.817	0.000	✓	

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งเป็นการวิจัยความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ เพื่อศึกษา (1) ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2) ความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (3) การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การมองโลกในแง่ดี 2) ลักษณะงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4) ความสุขในการทำงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.748, 0.881, 0.885 และ 0.957 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแตกต่างสถิติ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 380 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.53 มีช่วงอายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.42 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.26 ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 18.95 ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 80 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.32 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.42 โดยที่ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และรายได้ต่อเดือน ซึ่งไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี การมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำมาก กับความสุขในการทำงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 และการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ตำแหน่งงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์มีความสุขมากกว่าบุคลากรในสายสนับสนุน ในขณะที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีและความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำมากกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการมองโลกในแง่ดีมี 3 องค์ประกอบคือ 1) มิติแหล่งกำเนิดของสาเหตุ 2) มิติแห่งความสม่ำเสมอ และ 3) มิติแห่งความทั่วไป โดยแบ่งออกเป็น 2 สถานการณ์คือ สถานการณ์ที่ดีและสถานการณ์ที่ไม่ดี กล่าวคือ ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีบุคลากรจะบอกว่าสถานการณ์นั้นๆ จะเกิดขึ้นกับตนเองเสมอๆ และจะเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นๆ ด้วย และตัวเองเป็นผู้ทำให้เกิดสถานการณ์นั้นๆ แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดีแล้ว บุคลากรจะบอกว่าสถานการณ์นั้นๆ จะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว โดยเฉพาะเจาะจงสำหรับสถานการณ์เดียวและเกิดจากปัจจัยภายนอก ซึ่งถ้าบุคลากรมีความเข้าใจ ทั้ง 2 สถานการณ์ข้างต้นยิ่งมากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

5.1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าบุคลากรยังมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานที่กำลังปฏิบัติว่าเป็นงานที่มีหลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างมีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงานได้ และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองจะมีผลทำให้ความสุขในการทำงานยิ่งเพิ่มมากขึ้น

5.1.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ถ้าบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว ซึ่งประกอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากขึ้นจะยิ่งทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

5.1.5 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอิทธิพลของลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มากที่สุด เท่ากับ 0.579 หมายความว่าถ้าปัจจัยลักษณะงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.579 หน่วย แต่ถ้าปัจจัยลักษณะงานลดลงหนึ่งหน่วย ความสุขในการทำงานจะลดลง 0.579 หน่วย รองลงมาคืออิทธิพลของสภาพแวดล้อมในงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเท่ากับ 0.216 หมายความว่า ถ้าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย แต่ถ้าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานลดลงหนึ่งหน่วย ความสุขในการทำงานจะลดลง 0.216 ทั้งนี้การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้ ร้อยละ 49.9

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 จากผลการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์มีความสุขมากกว่าบุคลากรในสายสนับสนุน เนื่องจากอาจารย์เป็นตำแหน่งงานที่สามารถดำรงตำแหน่งในสายบริหารขององค์กรได้มากกว่าทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าสายสนับสนุน อีกทั้งสายสนับสนุนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารได้ในอัตราที่น้อยกว่าสายอาจารย์ นอกจากนี้ตำแหน่งบริหารบางตำแหน่งมีเงื่อนไขระบุว่า ตำแหน่งบริหารนี้ต้องเป็นพนักงานสายสนับสนุนที่มีสถานะเป็นข้าราชการเท่านั้น ทำให้พนักงานสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นน้อยกว่าสายอาจารย์ เป็นสาเหตุให้ความสุขในการทำงานของพนักงานน้อยกว่าตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวิมล คำนวม (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค และความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่ง

หนึ่ง และ ฌานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัท วิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความแตกต่างกันกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท

5.2.2 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีและความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำมากกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ไชยฤกษ์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสุข และคุณภาพการให้บริการ ของพนักงาน ให้บริการลูกค้าในฝ่ายขาย : กรณีสายการบินแห่งหนึ่ง และ ศิวิมล คำนวล (2553) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและ ความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากบุคลากรที่มีการมองโลกในแง่ดีนั้น จะมี 3 มุมมองดังนี้ 1) มองที่แหล่งกำเนิดของสาเหตุ หรือมองที่สาเหตุของสถานการณ์เกิดจากตนเองหรือปัจจัยอื่น (Internal or external) 2) มองที่ความสม่ำเสมอของสาเหตุในสถานการณ์นั้นๆ ว่าสถานการณ์นั้นจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด และ 3) มองที่ความทั่วไปของสถานการณ์ว่าสามารถเชื่อมเชื่อมโยงไปยังสถานการณ์อื่นๆ ด้วยหรือมีความเฉพาะเจาะจงกับสถานการณ์นี้เท่านั้น (Global or specific) และจะมีรูปแบบในการอธิบายสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดกับตนเองในทางที่ดีโดยถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดี จะบอกว่าสถานการณ์นั้นจะเกิดขึ้นเสมอ เกิดกับสถานการณ์อื่นด้วยและตนเองเป็นผู้ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดี จะบอกว่าสถานการณ์นั้นเกิดเพียงชั่วคราว เฉพาะเจาะจงสำหรับสถานการณ์นั้นสถานการณ์เดียว และเกิดจากปัจจัยภายนอก เพราะฉะนั้น พนักงานที่มองโลกในแง่ดีไม่วิตกกังวลกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเขา จึงมีความร่าเริงแจ่มใส มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

5.2.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี หาญสมบูรณ์ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่พบว่า ลักษณะงาน

มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก บุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันต้องใช้ความรู้ทักษะความสามารถหลากหลาย จึงทำให้ได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาใช้ได้อย่างอิสระ เป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ซึ่งการที่บุคลากรรับรู้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และถ้าบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความทุ่มเทและพยายามทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหากมีการพัฒนาออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผล เกิดความรู้สึกระดือรือร้นอยากจะทำงานมากขึ้น ทำให้มีความสุขในการทำงาน

5.2.4 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานและมีความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และสิรินทร แซ่จั่ว (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งให้ความรู้แก่นักศึกษา ดังนั้นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และนอกจากนี้ระบบการปฏิบัติงานภายในนั้นยังสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความเกี่ยวข้องในงาน มีความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชา ยังให้การสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความกดดันในการทำงานที่เหมาะสม อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพทางจิตและสังคม ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ รวดเร็วเนื่องจากมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ได้รับสนับสนุนจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานย่อมส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

5.2.5 จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

อุบลราชธานีได้ร้อยละ 49.9 เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีความสำคัญต่อบุคลากร เนื่องจากลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันต้องใช้ความรู้ทักษะความสามารถหลากหลาย จึงทำให้ได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาใช้ได้อย่างอิสระ เป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ซึ่งการที่บุคลากรรับรู้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และถ้าบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความทุ่มเทและพยายามทำให้งานประสิทธิผลมากขึ้น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี และนอกจากนี้ระบบการปฏิบัติงานภายในนั้นยังสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับงาน มีความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชา ยังให้การสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความกดดันในการทำงานที่เหมาะสม อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ทางจิตและสังคม ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ รวดเร็วเนื่องจากมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย ได้รับสนับสนุนจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก็ย่อมส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาจากค่า (Beta) พบว่าลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในงานมีค่าเท่ากับ 0.579 และ 0.216 ตามลำดับ ซึ่งลักษณะงานมีค่า Beta มีค่าสูงกว่าสภาพแวดล้อมในงาน เนื่องจากลักษณะงานที่มีความหลากหลาย มีเอกลักษณ์ของงาน ความสำเร็จและความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คืองานที่มีอิสระ งานท้าทาย มีอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเอง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.684 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับลักษณะงานมากขึ้นมีผลทำให้ความสุขในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจึงควรมีการ เสริมสร้างให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะด้าน และให้

ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดขั้นตอนของการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรเกิดความยอมรับในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพร้อมปรับปรุงความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในงานความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางล้อมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.530 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในงานมากขึ้นก็มีผลทำให้ความสุขในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จึงควรมีระบบในการคัดเลือกผู้นำของหน่วยงานที่มีความศักยภาพความสามารถในการทำงาน อีกทั้งโครงสร้างการบริหารงานควรมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในที่ทำงานเพื่อความกระตือรือร้นและทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน และทำให้บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาไปหน่วยงานอื่น เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปอ้างอิงในกลุ่มอื่นๆ ได้

5.3.2.2 ควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับในมหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เช่น ภาระงาน ความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- กรกวรรณ สุพรรณวรธษา. การวิเคราะห์การมองโลกในแง่ดีและกลวิธีการเผชิญปัญหาของนิสิต นักศึกษามหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- กรวิภา พรหมจวง. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานขนาดขององค์กรกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. หลักสถิติ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- คำม่วง สุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตน และผลการปฏิบัติงานของวิศวกร : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ชุตินา บูรณชนิด. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมควมมีคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความสุข สมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ชุตินา มาลัย. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ. HR & HAPPY WORKPLACE. กรุงเทพฯ : แผนงานสุขภาพองค์การภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ บริษัทไทนอร์มิดกิง อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ จำกัด, 2552.

ขนิษฐา ไชยฤกษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสุข และคุณภาพการให้บริการของพนักงานให้บริการลูกค้าในฝ่ายขาย : กรณีศึกษาสายการบินแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, 2553.

นงนุช โรจนเลิศ และ วรณิ ตง ตระกูล. “ความพึงพอใจในงาน แนวทางการศึกษาวิจัยสองมิติ ตอนที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง”, วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 1(3) : 21-29, 2542.

นฤมล ผ่องใส. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้ง ระหว่างบทบาทและครอบครัว กับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

ปวีณา คำพุกกะ. สถิติธุรกิจ. อุบลราชธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2552.

เมธินี นิจิตักษ์. เรื่องทัศนคติการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2550.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พรรณนิภา สืบสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุต.โต. งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อมรินทร์, 2548.
- มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. “สถิติอัตรากำลังจำแนกตามสายงานและคณะ”, ระบบสารสนเทศกลาง มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. <http://www.dms.ubu.ac.th/>. มีนาคม, 2556.
- รง ภู่วงไฟโรจน์. ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูล ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- รัชณี หาญสมสกุล. ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- ลออ หุตางกูร. หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิต-สังคม. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต, 2534.
- วิไลพร มณีพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ศลิษา ทวีวัฒนกิจบวร. ผลกระทบของคุณลักษณะงานและคุณลักษณะโครงสร้างเชิงสังคมที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ศิริวิมล คำนวล. ความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและ
ฟื้นฝ่าอุปสรรคและความสุข : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2552.
- สุกัญญา อินตะโคด. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- สุมิดา เหมือนครุฑ. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจ
ลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนคอมพิวเตอร์
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2550.
- สิริลักษณ์ สมพลกรัง. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความเหนื่อยล้าของพยาบาล
โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.
- สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.
- สิรินทร์ แซ่ฉั่ว. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิง
สร้างสรรค์ กลุ่มสื่อ และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553.
- อ่องคณา กัลยารัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- อาทิตา กลับเพิ่มพูล. การมองโลกในแง่ดี บุคลิกห่าองค์กรประกอบ และความสามารถในการเผชิญ
และฟื้นฝ่าอุปสรรค : ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Abramson, L.Y. Seligman, M.E.P. & Teasdale, J.D. "Learned helplessness in human: critique and reformulation", Journal of Abnormal Psychology Articles. 1(87): 49-74, 1987.
- Adler MG, Fagley NS. "Appreciation: Individual Difference in Finding Value and Meaning as a unique Predictor of Subjective Well-Being", Journal of Personality. 73(1): 79-114, 2005.
- Brief, A.P. and Aldag, R.J. "Employee reactions to job characteristics: A constructive replication", Journal of Applied Psychology. 60(2): 182-186, 1975.
- Diener (E.d.). "Subjective Well-Being", The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. 55(1), 34-43, 2000.
- Dunham, R.B. "The measurement and dimensionality of job characteristics", Journal of Applied Psychology. 61(4): 404-409, 1976.
- Dunham, R.B., Aldag, R.J., and Brief, A.P. "Dimensionality of task design as measured by the job diagnostic survey.", Academy of Management journal. 2(20): 209-223, 1977.
- Fordyce, M.W. "A program to increase happiness: further studies", Journal of Counseling Psychology. 30(4): 483-498, 1983.
- Fred Luthans. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill Inc, 2005.
- Goleman, D. Emotional Intelligence. New York: Bantam Books, 1995.
- Hackman, J.R. and Lawler, E.E. "Employee reactions to job characteristics.", Journal of Applied Psychology Monograph. 1(55): 259-286, 1971.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. "The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.", JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology. 60(2): 159-170, 1975.
- _____. "Motivation through the design of work: Test of a theory.", JSAS Catalog of Selected Technical Report. 2(16): 250-279, 1976.
- Hulin, C.L. and Blood, M.K. "Job enlargement, individual differences, and worker responses", Psychological Bulletin. 69(1): 41-55, 1968.
- Ivancevich, J.M. Human Resources Management. New York: McGraw-Hill, 2001.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- J Manion. "Joy at work creating a positive workplace", Journal of Nursing Administration. 33(12): 652-659, 2003.
- Kyle W Luthans et al. "Positivity in the workplace: The Impact of nurse's optimism on their rated performance", Journal of Organization Behavior. 22(2): 178-88, 2008.
- Kreitzer, M.J. et al. "Creating a healthy work environment in the midst of organizational change and transition", Journal of Nursing Administration. 27(6): 35-41, 1997.
- Lucas et al. "Discriminant Validity of Well being Measures", Journal of Personality and Social Psychology. 71(3): 616-28, 1996.
- Lucas RE, Diener E, Suh E. "Discriminant Validity of Well-Being Measures", Journal of Personality and Social Psychology. 71(3): 616-28, 1996.
- Lyubomirsky, Sonja. "Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational process in well-being", American Psychologist. 56(3): 239-49, 2001.
- Lyubomirsky, S., et al. "The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success.", Psychological Bulletin. 131(6): 803-855, 2005.
- Magaletta, P.R., & Oliver, J.M. "The hope construct, will and ways: Their relations with self-efficacy, optimism, and general well-being", Journal of Clinical Psychology. 55(5): 539-51, 1999.
- Martin E.P. Seligman. Authentic Happiness. New York: Free Press, 2002.
- Michael, W. Mercer and Mary ann, V.Traiani. Spontaneous Optimism: Proven Strategies of Health, Prosperity & Hapiness. Barrington: Castlegate Publishers Inc, 1998.
- M.W. Fordyce. "A program to increase happiness: further studies", Journal of Counseling Psychology. 30(30): 483-498, 1983.
- Nelson, D.L. Organization. Behavior. New York: Harper and Row, 1996.
- Peterson, C., & Steen, T.A. Optimistic explanatory style. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), The handbook of positive psychology. United Kingdom: Oxford University Press Inc, 2002.
- Porter, L.W., Bigley, G.A. & Steers, R.M. Motivation and work behavior. McGraw-Hill Inc, 2003.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Scheier, M.F. & Carver, C.S. "Adapting to cancer: The important of hope and purpose. In A. Baum & B.L., Anderson (Eds.)", Psychosocial Interventions cancer. 1(1): 15-36, 2001.
- Scheirer, M.F. and et al. "Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies", Health Psychology. 4(3): 219-247, 1985.
- Snyder, C.R., & Lopez S. (Eds.). Handbook of positive psychology. Oxford, UK: Oxford University Press, 2002.
- Syptak, J.M, Marland. D.W. & Ulmer, D. "Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice", Family Practice Management. 6(9): 26-30, 1999.
- Tiger,. Optimism the Biology of Hope. New York: Simon and Schuster, 1979.
- Thomas Hobbes. Leviathan or the Matter. Forme and power of a Commonwealth Ecclesiasticall and Civil. edited by Michael Oakeshott with an introduction by Richard S. Peter New York: Collier Books, 1967.
- Turnner, A.N. and Lawrence, P.R. Industrial jobs and the workers: An. Dumaguete City: Harvard University, 1965.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

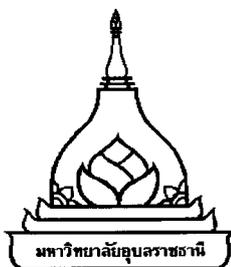
ชื่อ – สกุล

1. คร.ธรรมวิมล สุขเสริม
2. คร.ชนัญญา สิ้นชื่น
3. คร.อุทัย อันพิมพ์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

อาจารย์คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
อาจารย์คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
อาจารย์คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เลขที่ _____

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

คำถามในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดรูปแบบการอธิบายสถานการณ์การมองโลกในแง่ดี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ โดยคำตอบของท่านจะถูกรักษาเป็นความลับและไม่สามารถระบุตัวตนได้ จะไม่นำไปเปิดเผยในที่ใดๆ ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด และกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หรือกรอกข้อมูลที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา
() 1. มัธยมศึกษาตอนต้น () 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. () 3. ปวส./อนุปริญญา
() 4.ปริญญาตรี () 5.ปริญญาโท () 6.ปริญญาเอก
4. คณะ/หน่วยงาน
() 1. คณะนิติศาสตร์ () 2. คณะบริหารศาสตร์ () 3. คณะพยาบาลศาสตร์
() 4. คณะรัฐศาสตร์ () 5. คณะวิทยาศาสตร์ () 6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
() 7. คณะศิลปศาสตร์ () 8. คณะเกษตรศาสตร์ () 9. คณะเภสัชศาสตร์
() 10. วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข () 11. คณะศิลปประยุกต์และการ
ออกแบบ
() 12. สำนักงานอธิการบดี () 13. สำนักวิทยบริการ
() 14. สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย () 15. สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์
5. ตำแหน่งงาน
() 1. อาจารย์ () 2. สายสนับสนุน () 3. อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี..... ปี
7. รายได้ต่อเดือน
() 1. น้อยกว่า 10,000 บาท () 2. 10,000 – 20,000 บาท () 3. 20,001 – 30,000 บาท
() 4. 30,001 – 40,000 บาท () 5. 40,001 – 50,000 บาท () 6. มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบการอธิบายสถานการณ์

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

1. โปรดอ่านสถานการณ์ที่กำหนดไว้ โดยให้จินตนาการว่าสถานการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นกับคุณจริงๆ
2. ตอบคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ โดยทำเครื่องหมาย X ลงบนตัวเลข 1-7 ที่ตรงกับความรู้สึกของคุณมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียวหลังจากนั้นอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ กรุณาอย่ากากบาททับตัวอักษรใดๆ ตัวเลข 1-7 จะมีความหมายดังนี้
 - 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมากที่สุด
 - 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมาก
 - 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายค่อนข้างมาก
 - 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายและทางขวาเท่าๆ กัน
 - 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความทางขวาค่อนข้างมาก
 - 6 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความทางขวามาก
 - 7 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความทางขวามากที่สุด

สถานการณ์ที่ ① เพื่อนของท่าน กล่าวชมรูปร่างและหน้าของท่าน

- 1.1 การที่เพื่อนกล่าวชมรูปร่างและหน้าตาของท่านเกิดขึ้นเพราะตัวท่านเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น
บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวท่านเอง
- 1.2 ถ้าท่านได้พบเพื่อนท่านอีกครั้ง **สถานการณ์ที่ ①** ที่ทำให้เพื่อนกล่าวชมท่านจะเกิดอีกหรือไม่
จะไม่เกิดขึ้นอีกอย่างแน่นอน 1 2 3 4 5 6 7 เกิดขึ้นเสมอ
- 1.3 จาก **สถานการณ์ที่ ①** มีผลเฉพาะการกล่าวชมเชยกับเพื่อนๆ หรือมีผลต่อด้านอื่นๆ ในชีวิตของท่านด้วย
มีผลเฉพาะใน 1 2 3 4 5 6 7 มีผลต่อทุกสถานการณ์
สถานการณ์นี้เท่านั้น ในชีวิตของท่าน

สถานการณ์ที่ ② ท่านหางานใหม่มาระยะหนึ่งแล้ว แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จ

- 2.1 การที่ท่านไม่ประสบความสำเร็จในการหางาน เป็นเพราะตัวท่านเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น
บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวท่านเอง
- 2.2 ในอนาคต ถ้าท่านต้องหางานใหม่อีก **สถานการณ์ที่ ②** จะเกิดขึ้นอีกหรือไม่
จะไม่เกิดขึ้นอีกอย่างแน่นอน 1 2 3 4 5 6 7 เกิดขึ้นเสมอ
- 2.3 จาก **สถานการณ์ที่ ②** มีผลต่อการหางานทำหรือมีผลต่อด้านอื่นๆ ในชีวิตท่านอีกด้วย
มีผลเฉพาะใน 1 2 3 4 5 6 7 มีผลต่อทุกสถานการณ์
สถานการณ์นี้เท่านั้น ในชีวิตของท่าน

สถานการณ์ที่ ③ ท่านกลายเป็นคนร่ำรวย

- 3.1 ถ้าท่านกลายเป็นคนร่ำรวยขึ้นมา เป็นเพราะตัวท่านเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น
บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวท่านเอง
- 3.2 ในอนาคต **สถานการณ์ที่ ③** จะเกิดขึ้นอีกหรือไม่
จะไม่เกิดขึ้นอีกอย่างแน่นอน 1 2 3 4 5 6 7 เกิดขึ้นเสมอ
- 3.3 จาก **สถานการณ์ที่ ③** มีผลเฉพาะเรื่องการเงิน หรือมีผลต่อด้านอื่นๆ ในชีวิตของท่านด้วย
มีผลเฉพาะใน 1 2 3 4 5 6 7 มีผลต่อทุกสถานการณ์
สถานการณ์นี้เท่านั้น ในชีวิตของท่าน

สถานการณ์ที่ ④ หากเพื่อนมาปรึกษาปัญหากับท่าน แต่ท่านไม่ได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อน

- 4.1 ท่านไม่ได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนของท่าน เป็นเพราะตัวท่านเองหรือบุคคลอื่น
บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวท่านเอง
- 4.2 ในอนาคต หากเพื่อนของท่านมาปรึกษาปัญหากับท่านอีก **สถานการณ์ที่ ④** จะเกิดขึ้นอีกหรือไม่
จะไม่เกิดขึ้นอีกอย่างแน่นอน 1 2 3 4 5 6 7 เกิดขึ้นเสมอ

4.3 จาก สถานการณ์ที่ ④ มีผลเฉพาะเมื่อเพื่อนมาปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับท่าน หรือมีผลต่อด้านอื่นๆ ในชีวิตท่านด้วย
มีผลเฉพาะใน 1 2 3 4 5 6 7 มีผลต่อทุกสถานการณ์
สถานการณ์นี้เท่านั้น ในชีวิตของท่าน

สถานการณ์ที่ ⑤ ท่านพูดในที่ประชุม แต่ผู้ฟังมีปฏิกิริยาทางลบกับท่าน

5.1 ผู้ฟังมีปฏิกิริยาทางลบกับท่าน เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวท่านเอง

5.2 ในอนาคต สถานการณ์ที่ ⑤ จะเกิดขึ้นอีกหรือไม่

จะไม่เกิดขึ้นอีกอย่างแน่นอน 1 2 3 4 5 6 7 เกิดขึ้นเสมอ

5.3 จาก สถานการณ์ที่ ⑤ มีผลเฉพาะการพูดในที่ประชุม หรือมีผลต่อด้านอื่นๆ ในชีวิตของท่านด้วย

มีผลเฉพาะใน 1 2 3 4 5 6 7 มีผลต่อทุกสถานการณ์
สถานการณ์นี้เท่านั้น ในชีวิตของท่าน

สถานการณ์ที่ ⑥ ท่านทำโครงการหนึ่ง และได้รับคำชมเชยเป็นอย่างมาก

6.1 หากท่านได้รับคำชมเชย เป็นเพราะตัวท่านเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวท่านเอง

6.2 ในอนาคต สถานการณ์ที่ ⑥ จะเกิดขึ้นอีกหรือไม่

จะไม่เกิดขึ้นอีกอย่างแน่นอน 1 2 3 4 5 6 7 เกิดขึ้นเสมอ

6.3 จาก สถานการณ์ที่ ⑥ มีผลเฉพาะการทำโครงการ หรือมีผลต่อด้านอื่นๆ ในชีวิตท่านอีกด้วย

มีผลเฉพาะใน 1 2 3 4 5 6 7 มีผลต่อทุก สถานการณ์
สถานการณ์นี้เท่านั้น ในชีวิตของท่าน

สถานการณ์ที่ ⑦ ท่านเจอเพื่อนที่แสดงท่าทีไม่เป็นมิตรกับท่าน

7.1 หากเพื่อนของท่านแสดงท่าทีไม่เป็นมิตร เป็นเพราะตัวท่านเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

7.2 ถ้าในอนาคต เมื่อต้องเจอกับเพื่อนๆ อีก สถานการณ์ที่ ⑦ จะเกิดขึ้นอีกหรือไม่

จะไม่เกิดขึ้นอีกอย่างแน่นอน 1 2 3 4 5 6 7 เกิดขึ้นเสมอ

7.3 จาก สถานการณ์ที่ ⑦ มีผลเฉพาะกับการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนๆ หรือมีผลต่อด้านอื่นๆ

มีผลเฉพาะใน 1 2 3 4 5 6 7 มีผลต่อทุกสถานการณ์
สถานการณ์นี้เท่านั้น ในชีวิตของท่าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความหลากหลายของงาน	⑤	④	③	②	①
1) งานที่ท่านปฏิบัติประกอบด้วยหน้าที่หลายอย่าง					
2) งานที่ท่านปฏิบัติมีการใช้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
3) งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย และต้องใช้ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน					
4) งานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
5) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานหลายรูปแบบที่จูงใจให้ท่านอยากทำงาน					
6) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
7) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญที่จะทำให้งานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
8) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความสามารถในแต่ละด้านเป็นพิเศษในการพัฒนางาน					
9) งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ต้องใช้ความชำนาญที่จะทำให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ					
10) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดและสติปัญญาอย่างมากในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	⑤	④	③	②	①
1) งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้การวางแผนอย่างสร้างสรรค์					
2) งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้กระบวนการความคิดสร้างสรรค์					
3) ท่านสามารถระบุได้ว่างานที่ปฏิบัติเป็นผลงานของตนเอง					
4) ท่านต้องรับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้น จนจบกระบวนการของงานนั้น ๆ					
5) งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะงาน					
ความสำคัญของงาน	⑤	④	③	②	①
1) ผลงานของท่าน มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน					
2) ความบกพร่องในงานที่ท่านรับผิดชอบ มีผลกระทบโดยตรงต่อเพื่อนร่วมงาน					
3) งานที่ท่านปฏิบัติมีผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร					
4) ผลการทำงานนี้ ไม่ว่าจะดีหรือไม่ดีก็จะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น					

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5) งานที่ท่านปฏิบัติมีคุณค่าและมีความหมายกับตัวท่าน					
6) ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบ					
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	⑤	④	③	②	①
1) ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
2) ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3) ท่านเป็นผู้วางแผนการทำงานเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำและตรวจสอบอยู่ห่างๆ					
4) ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในงานได้อย่างอิสระ					
5) ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน					
6) ท่านสามารถทำงาน ตัดสินใจด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้ควบคุม					
ผลป้อนกลับของงาน	⑤	④	③	②	①
1) ท่านได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดี					
2) ท่านได้รับการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมจากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นหลายลักษณะอักษร					
3) ท่านได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
4) ท่านทราบข้อดี ข้อบกพร่องในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
5) ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผู้นำและการบริหาร	⑤	④	③	②	①
1) หัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาในงานได้ดี					
2) หัวหน้างานช่วยดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3) หัวหน้าท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
4) หัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำหรือสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพเสมอ					
5) หัวหน้างานมักแจ้งข้อมูลที่เป็นต่อการทำงานให้ท่านทราบ					
โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ	⑤	④	③	②	①
1) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจน					
2) โครงสร้างการบริหารงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว					
3) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานมีความเหมาะสมชัดเจน					
4) การจัดตั้งแผนก ฝ่ายต่างๆ เอื้อประโยชน์กับกระบวนการทำงาน					
5) กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน					
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	⑤	④	③	②	①
1) สถานที่ทำงานของท่านมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ					
2) หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้งานอยู่เสมอ					
3) ท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ					
4) หน่วยงานมีพื้นที่เพียงพอและเป็นส่วนตัวในการทำงาน					
5) เมื่ออุปกรณ์ในการทำงานขาดแคลน ท่านจะได้รับอุปกรณ์ทดแทนอย่างรวดเร็ว					
การจ่ายค่าตอบแทน	⑤	④	③	②	①
1) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่					
2) เมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือสูงกว่า					
3) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน					
4) การปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีของท่าน เพียงพอกับค่าครองชีพ					
5) ท่านเก็บสะสมเงินออมที่ได้รับจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ					
ความมั่นคงในงาน	⑤	④	③	②	①
1) ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคง					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2) ท่านมั่นใจว่าท่านจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านทำงานอยู่นี้ เพื่อการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่					
3) การปฏิบัติงานต่อพนักงานโดยมากเป็นไปโดยชอบธรรม มีเหตุผล					
4) ท่านมั่นใจว่าบริษัทจะจ้างท่านจนเกษียณอายุงาน					
5) หากมีการเลิกจ้าง ท่านจะได้รับเงินชดเชยที่เหมาะสมเป็นธรรม					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การมีความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	⑤	④	③	②	①
1) ท่านมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน					
2) ท่านมีความสุขที่ผู้ร่วมงานช่วยเหลือท่านเมื่อรู้สึกไม่สบาย					
3) ท่านมีความสุขที่ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยอย่างเป็นมิตรระหว่างทำงาน					
4) ท่านมีความสุขที่ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันเวลาพัก					
5) ท่านมีความสุขที่ได้ให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ					
ด้านความรักในงาน	⑤	④	③	②	①
1) ท่านมีความสุขพินในในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
2) ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
3) ท่านพอใจที่จะทำทุกสิ่งอย่างที่ป็นองค์ประกอบของงาน					
4) ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
5) ท่านสนุกกับการที่ทำงาน					
6) ท่านตั้งใจที่ได้ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้					
7) ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
8) ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน					

การมีความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9) ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
ด้านความสำเร็จในงาน	⑤	④	③	②	①
1) ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
2) ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
3) ท่านมีความสุขที่มีอิสระในการทำงานให้สำเร็จ					
4) ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่คิดตามที่ต้องการ					
5) ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานที่ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต					
6) ท่านมีความสุขภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
7) ท่านมีความสุขที่ได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อท่านทำงานเสร็จ					
8) ท่านมีความสุขที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน					
9) ท่านมีความสุขในงานที่ท่านมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	⑤	④	③	②	①
1) ท่านมีความสุขที่ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
2) ท่านมีความสุขที่ได้รับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน					
3) ท่านมีความสุขที่ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของท่าน					
4) ท่านมีความสุขที่ผู้ร่วมงานแสดงความประทับใจ เมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
5) ท่านมีความสุขที่บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน					
6) ท่านมีความสุขที่ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน					
7) ท่านมีความสุขที่ได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน					
8) ท่านมีความสุขที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถของท่าน					
9) ท่านมีความสุขที่ได้ใช้ความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศธ 0529.13/ 2308

วันที่ 10 เมษายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ศร.ธรรมวิมล สุขเสริม

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในจังหวัดอุบลราชธานี" โดยมี ดร.ปวีณา คำทุกเก อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษายู่ในระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เกี่ยวข้องกับหัวข้อทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น คณะบริหารศาสตร์จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะปรากฏดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะบริหารศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสายเพชร อักโช)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศธ 0529.13/2556

วันที่ 10 เมษายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เขียน ดร. ชัยยศ สุวัฒน์

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในจังหวัดอุบลราชธานี" โดยมี ดร.ปวีณา คำทุภะ อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษากำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เกี่ยวข้องกับหัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น คณะบริหารศาสตร์จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะปรากฏดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะบริหารศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสายเพชร อักไข)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศธ 0529.13จ 239จ

วันที่ 10 เมษายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.อุทัย อินทิมา

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในจังหวัดอุบลราชธานี" โดยมี ดร.ปริดา คำทุกกะ อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษากำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เกี่ยวข้องกับหัวข้อทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น คณะบริหารศาสตร์จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะปรากฏดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะบริหารศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสายเพชร อักโง)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศธ 0529.13/ว 3952

วันที่ 24 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีคณะบริหารศาสตร์

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน" อยู่ในความควบคุมของ ดร.ปวีณา คำพุกกะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เสร็จลุล่วงด้วยดี คณะบริหารศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการค้นคว้าอิสระตามความประสงค์ ระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม 2556 ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

Siraporn

(นางรินทร์ลภัส ชัยศิริณิกิตต์)

รองคณบดีฝ่ายแผน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศธ 0529.13/ว 34๒2

วันที่ 24 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน” อยู่ในความควบคุมของ ดร.ปวีณา คำพุกกะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะบริหารศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำ การค้นคว้าอิสระตามความประสงค์ ระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม 2556 ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางรินทร์ลภัส ชัยหิรัญกิตติ)

รองคณบดีฝ่ายแผน

ปฏิบัติราชการแทน รักษาราชการแทนคณบดีคณะบริหารศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศช 0529.13/ว 3952

วันที่ 24 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน” อยู่ในความควบคุมของ ดร.ปวีณา คำพุกกะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะบริหารศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำ การค้นคว้าอิสระตามความประสงค์ ระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม 2556 ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางรินทร์ลภัส ชัยหิรัญกิตติ์)

รองคณบดีฝ่ายแผน

ปฏิบัติราชการแทน รักษาการแทนคณบดีคณะบริหารศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศธ 0529.13/ว ๓๑๕2

วันที่ 24 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำารค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน” อยู่ในความควบคุมของ ดร.ปวีณา คำพุกกะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะบริหารศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำารค้นคว้าอิสระตามความประสงค์ ระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม 2556 ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางรินทร์ภัส ชัยศิริภักดิ์)

รองคณบดีฝ่ายแผน

ปฏิบัติราชการแทน รักษาการแทนคณบดีคณะบริหารศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศธ 0529.13/ว 3452

วันที่ 21 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำกรค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน” อยู่ในความควบคุมของ ดร.ปวีณา คำพุกกะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะบริหารศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำกรค้นคว้าอิสระตามความประสงค์ ระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม 2556 ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางรินทร์ลภัส ชัยศิริฤกิตติ)

รองคณบดีฝ่ายแผน

ปฏิบัติราชการแทน รักษาราชการแทนคณบดีคณะบริหารศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศธ 0529.13/ว ๕452

วันที่ 24 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีคณะเกษตรศาสตร์

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน” อยู่ในความควบคุมของ ดร.ปิวิณา คำพุกกะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้วิธีสังเกตแบบสอบถามด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะบริหารศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำ การค้นคว้าอิสระตามความประสงค์ ระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม 2556 ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางรินทร์ลภัส ชัยศิริภักดิ์)

รองคณบดีฝ่ายแผน

ปฏิบัติราชการแทน รักษาการแทนคณบดีคณะบริหารศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศธ 0529.13/ว 34๒2

วันที่ 21 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำกรค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน” อยู่ในความควบคุมของ ดร.ปวีณา คำพุกกะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะบริหารศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำกรค้นคว้าอิสระตามความประสงค์ ระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม 2556 ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางรินทร์ลภัส ชัยหิรัญกิตติ)

รองคณบดีฝ่ายแผน

ปฏิบัติราชการแทน รักษาการแทนคณบดีคณะบริหารศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. 3839

ที่ ศธ 0529.13/ว 9452

วันที่ 24 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำกรค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน” อยู่ในความควบคุมของ ดร.ปวีณา คำพุกกะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้วิธีสังเกตแบบสอบถามด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะบริหารศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำกรค้นคว้าอิสระตามความประสงค์ ระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม 2556 ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ 08-7962-9577

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

Sanna

(นางรินทร์ลภัส ชัยหิรัญกิตต์)

รองคณบดีฝ่ายแผน

ปฏิบัติราชการแทน รักษาการแทนคณบดีคณะบริหารศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพัชรินทร์ ปุกกันโท
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, พ.ศ. 2546 – 2549 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)
ประวัติการวิจัย	ทุนสนับสนุนการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี จากองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2545 – ปัจจุบัน
ประวัติการทำงาน	พนักงานบัญชีการเงิน (ระดับ 5) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เขตอุบลราชธานี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่งงานและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	