

อิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้
ต่อความผูกใจมั่นในงาน : บทบาทการส่งผ่านของความสุขในการทำงาน

นางสาวช่อผกา แซ่ไคว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository(CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

EFFECTS OF RELIGIOUS ORIENTATION, OPTIMISM, AND RESILIENCE ON WORK
ENGAGEMENT: MEDIATING ROLE OF WORK HAPPINESS

MISS CHOPAKA SAE-KOW

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Applied Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2012

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ ต่อความผูกใจมั่นในงาน: บทบาทการส่งผ่านของความสุขในการทำงาน
โดย	นางสาวช่อผกา แซ่ไคว่
สาขาวิชา	จิตวิทยาประยุกต์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกกรณวณิช
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกกรณวณิช)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์)

ช่อผกา แซ่ไคว้ว : อิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนใจ
ต่อความผูกใจมั่นในงาน : บทบาทการส่งผ่านของความสุขในการทำงาน (EFFECTS
OF RELIGIOUS ORIENTATION, OPTIMISM, AND RESILIENCE ON WORK
ENGAGEMENT: MEDIATING ROLE OF WORK HAPPINESS): อ.ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิภรณ์วานิช, อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศ.
กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย, 157 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกใน
แง่ดีและการฟื้นคืนใจมั่นในการทำงานและเพื่อศึกษาอิทธิพลของความเชื่อใน
ศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนใจมั่นในการทำงานโดยมีความสุขใน
การทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน
บริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐที่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีอายุ 21 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชาย
และหญิง จำนวนทั้งสิ้น 750 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร
ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายนอกความเชื่อในศาสนา ตัวแปรแฝงภายนอกการมองโลกในแง่ดี และตัว
แปรแฝงภายนอกการฟื้นคืนใจ ตัวแปรแฝงภายในความสุขในการทำงานและตัวแปรแฝงภายใน
การผูกใจมั่นในงาน โดยตัวแปรดังกล่าววัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งสิ้น 13 ตัวแปร ข้อมูล
รวบรวมโดยใช้ เครื่องมือวิจัยซึ่งเป็นแบบวัดประมาณค่ารวม 5 ตอน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง
ตั้งแต่ .62 ถึง .85 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยายการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การ
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้โมเดลลิสเรลของความสุขในการทำงานที่มีความสุขในการ
ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 35.645$, df
 $= 26$, $p = .101$, $RMSEA = 0.022$, $RMR = 0.007$, $GFI = 0.993$, $AGFI = 0.975$) ตัวแปรแฝง
การมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานและตัวแปรแฝงการผูก
ใจมั่นในงาน ส่วนตัวแปรแฝงการฟื้นคืนใจมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปร
แฝงความสุขในการทำงานโดยมีตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์..... ลายมือชื่อนิสิต.....
ปีการศึกษา.....2555..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5378270738: MAJOR APPLIED PSYCHOLOGY

KEYWORDS: RELIGIOUS ORIENTATION/OPTIMISM/RESILIENCE/WORK
HAPPINESS/WORK ENGAGEMENT

CHOPAKA SAE-KOW: EFFECTS OF RELIGIOUS ORIENTATION, OPTIMISM,
AND RESILIENCE ON WORK ENGAGEMENT: MEDIATING ROLE OF WORK
HAPPINESS. ADVISOR: APITCHAYA CHAIWUTIKORNWANICH Ph.D., CO-
ADVISOR: EMERITUS PROF. NONGLAK WIRATCHAI, Ph.D., 157 pp.

The purposes of this research were to study the effects of religious orientation, optimism and resilience on work engagement, with the work happiness as a mediator. The research sample consisted of 750 government or state enterprise employee or private business employees who are Buddhist. The variables consisted of five latent variables: religious orientation, optimism, resilience, work happiness, work engagement, all of which were totally Measured by 13 observed variables. Data were collect by 5 sets of likerts scale questionnaires, with reliability ranged from .62 - .85. The data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation, confirmatory factor analysis and LISREL model analysis.

The major findings are as follows: the LISREL model of work engagement with work happiness as a mediator, as a whole fit to the empirical data. ($\chi^2 = 35.645$, $df = 26$, $p = .101$, $RMSEA = 0.022$, $RMR = 0.007$, $GFI = 0.993$, $AGFI = 0.975$). The latent variable: optimism had direct effect on work engagement. The latent variable: resilience had both direct and indirect effect on work engagement via the work happiness.

Field of Study: Applied Psychology Student's Signature

Academic Year: 2012 Advisor's Signature.....

Co-advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อภิชนา ไชยวุฒิภรณ์วานิช อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้สละเวลา
ถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำ
วิทยานิพนธ์ รวมทั้งติดตามการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและให้
กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัตนงค์
มณีศรี อาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์
ที่ได้ช่วยตรวจสอบและให้คำแนะนำอันมีค่าในการปรับปรุง แก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ ขอกราบ
ขอบพระคุณคณาจารย์ คณะจิตวิทยาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อ
ตัวเอง สังคมและประเทศชาติ ตลอดจนให้คำแนะนำในการเรียนและการทำวิจัยจนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ธนวัต ปุณยกนก ที่ช่วยสอนและแนะนำเรื่องการใช้
โปรแกรมลิสเวล

ขอกราบขอบพระคุณครูบาอาจารย์ ทุกท่านตั้งแต่ที่ได้เริ่มเข้าเรียน ผู้เป็นดั่งต้นแบบที่ดีที่สุดให้
มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณพนักงานทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบวัด

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ งานจริยธรรมงานวิจัย และเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยา
ที่คอยช่วยเหลือ ให้ข้อแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ และการให้กำลังใจในทุกครั้งที่ได้
ติดต่อโดยเฉพาะพี่แจ่มจันทร์ กิ่งแก้ว, พี่วัลลภ สีหเดชวีระ, พี่แสงเพ็ญ ไพลีฐวิโรจน์, พี่วรพงศ์ แสง
ผัด, พี่ประเสริฐ สดสายทอง, พี่สุรศักดิ์ วิรจรวงศ์และพี่อารยา จันทร์ทอง

ขอขอบคุณเพื่อน IO6 โดยเฉพาะน้องยีน น้องแก้ว น้องดิ๋ว น้องอ้อง น้องนอต มดา เจส,
เพื่อนสนิททุกคนที่ให้กำลังใจในทุกทาง รอยยิ้มที่มีให้เสมอในวันที่มีปัญหา

ขอขอบคุณบริษัท ฟาร์ม่า อัลลิอันซ์ จำกัด ที่สนับสนุนวันลา วันเรียนต่าง ๆ จนสามารถ
เรียนจบ

ขอขอบคุณครอบครัวแซ่ไคว่ที่ได้เป็นกำลังใจที่ดีที่สุดในชีวิต ทำให้มีพลังใจในการทำงาน
วิจัยนี้ รวมถึงคำสอน คำตักเตือนและความรักที่หล่อหลอมให้มีความพยายามในการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
จนสำเร็จ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ความเชื่อในศาสนา.....	5
การมองโลกในแง่ดี.....	11
การฟื้นคืนใจ.....	16
ความสุขในการทำงาน.....	25
ความผูกใจมั่นในงาน.....	31
การทบทวนวรรณกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	37
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	41
สมมติฐานการวิจัย.....	41
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	41
ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย.....	43
ขอบเขตการวิจัย.....	44
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	44
บทที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	45
กลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46

	หน้า
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	65
บทที่ 4 การอภิปรายผลการวิจัย.....	82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	88
รายการอ้างอิง.....	91
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก.....	100
ภาคผนวก ข.....	109
ภาคผนวก ค.....	120
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	157

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน.....	29
2	การเปรียบเทียบระหว่างความผูกใจมั่นในงานกับลักษณะโครงสร้างแบบอื่นๆ.....	33
3	เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดทางบวกและทางลบ.....	47
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดองค์ประกอบความเชื่อในศาสนา.....	49
5	ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อในศาสนา.....	49
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดองค์ประกอบการพินคืนได้.....	54
7	ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความการพินคืนได้.....	55
	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน.....	57
9	โมเดลการวัดองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ผลการตรวจสอบความตรง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงาน.....	58
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน.....	61
11	ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน.....	61
12	การแจกแจงข้อมูลการตอบกลับ.....	63
13	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบวัด จำแนกตามคุณลักษณะภูมิหลัง.....	69
14	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย.....	73
15	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย.....	76
16	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความผูกใจมั่นในงาน.....	81

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าแบบ ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในและความสุข	37
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	40
3	โมเดลการวัดองค์ประกอบความเชื่อในศาสนา	50
4	โมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นคืนได้	55
5	โมเดลการวัดองค์ประกอบความสุขในการทำงาน	58
6	โมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน	62
7	โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความผูกใจมั่นในงานของพนักงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน	80

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกการทำงานยุคปัจจุบันนี้ แต่ละครงค์การต่างมีการแข่งขันกันสูง ทั้งในแง่ของเงินทุน ผลกำไรและพนักงาน หากแต่ปัญหาสำคัญที่แต่ละองค์กรต้องพบคือ การลาออกจากงานของพนักงาน จากการสำรวจการลาออกจากงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2554 (กรมการจัดหางาน, 2554) ผลสำรวจถึงเดือนสิงหาคม 2554 พบว่าสาเหตุของการลาออกจากงานคือ ต้องการเปลี่ยนงานมาเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 83.58 ซึ่งในการฝึกฝนพนักงานในองค์กรจนกระทั่งสามารถทำงานได้ดีนั้น ทางองค์กรต้องลงทุนไปเป็นจำนวนมาก การลาออกจากงานของพนักงานนั้นทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรทั้งทางด้านเงินทุนและเวลาเพื่อใช้ในการค้นหา และอบรมพนักงานใหม่ ยังรวมถึงการลาออกจากงานทำให้มีภาวะการว่างงานเกิดขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจของประเทศตามมา จึงมีการใช้แนวคิดทางด้านจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กรมาใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยปรับปรุงนโยบาย วิสัยทัศน์ และโครงสร้างองค์กรอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออก และช่วยลดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ

จากการศึกษางานวิจัยทางด้านเศรษฐกิจบางงานวิจัยนั้น นอกเหนือจากทักษะทางด้านการบริหาร ทักษะทางด้านการจูงใจหรือเข้าใจพนักงานแล้ว ศาสนา กลับเป็นส่วนที่เป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ ดังเช่น งานวิจัยของ Barro (2003) แสดงให้เห็นว่าหากประชาชนมีศรัทธาความเชื่อในศาสนาเพิ่มมากขึ้น โดยไม่ได้เพิ่มการมีส่วนร่วมทางศาสนา หรือการไปวัด ไปโบสถ์มากขึ้นแล้วนั้น จะทำให้อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น และข่าวจากหนังสือพิมพ์นิวยอร์กไทม์ ได้กล่าวถึงความเห็นของ Barro ซึ่งเขียนไว้ในวารสาร American Sociological ว่า "จากมุมมองของเราเห็นว่าสาเหตุหลักของศาสนาที่มีต่อเศรษฐกิจคือการทำให้ความเชื่อในศาสนามีอิทธิพลต่อลักษณะนิสัยส่วนตัวของบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ จริยธรรมในการทำงาน, ความสมถะ และการเปิดใจต่อคนแปลกหน้า" ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในองค์กรต่าง ๆ ความเชื่อในศาสนาของบุคคลย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของตัวบุคคลนั้น และส่งผลต่อองค์กรโดยรวมได้ นอกจากนั้นเมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กร ความเชื่อและศรัทธาในศาสนาจะเป็นตัวช่วยฟื้นฟูพลังใจของพนักงานนั้น ๆ ในองค์กร ซึ่งเกิดได้จากการสนับสนุนทางด้านจิตใจของเพื่อนในวงศาสนาเดียวกัน และความศรัทธาในศาสนานั้นยังเป็นตัวช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้รู้สึกว่ามีผู้รับฟัง

และตนเองมีความหมายต่อใครสักคน (Mayers, 2000) และนอกจากนั้นความเชื่อในศาสนายังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเกิดความสุขได้

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาในแวดวงทางด้านจิตวิทยาได้มีความสนใจในเรื่องของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางบวกทั้งภายในองค์การและภายในตัวบุคคล ซึ่งถูกเรียกว่าพฤติกรรมทางบวกในองค์การ (positive organizational behavior: POB) โดยเนื้อหาของพฤติกรรมทางบวกในองค์การนั้นเริ่มมาจากจิตวิทยานิมาน (positive psychology) ซึ่งมีเป้าหมายที่การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตวิทยาจากการเน้นไปที่การมุ่งแก้ไขจุดบกพร่องในชีวิตไปเป็นการสร้างชีวิตที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด ขอบเขตของจิตวิทยานิมานเกี่ยวข้องกับระดับบุคคลในการตีค่าประสบการณ์ในเชิงบวกกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต อันได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีทางใจ (subjective well-being) ความพึงพอใจ (contentment, satisfaction) (ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีความจากอดีต) ความหวัง (hope) และการมองโลกในแง่ดี (optimism) (สำหรับเรื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคต) ความเพลิน (flow) และความสุข (happiness) (สำหรับเรื่องที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน) (Seligman, 2002) จากนั้นในปี 2002 Luthans ได้นำแนวคิดของพฤติกรรมในองค์การ (organizational behavior) มาประยุกต์ใช้ร่วมกับจิตวิทยานิมานเพื่อให้สามารถนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ให้เกิดจุดแข็งเชิงบวกทางด้านทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มขีดความสามารถในด้านของจิตใจ เพื่อให้สามารถวัด พัฒนาและสะท้อนผลการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาผลการดำเนินงานในสถานที่ทำงานในปัจจุบันได้ (Luthans, 2002a) โดยแนวคิดหลักของพฤติกรรมทางบวกในองค์การมีอยู่ 5 หัวข้อ ซึ่งรวมเรียกว่า CHOSE ประกอบด้วย

1. ความมั่นใจในตนเอง/ความเชื่อมั่นในตนเอง (C = confidence/self-efficacy) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลหนึ่งเชื่อถือในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากได้สำเร็จ โดย

- งานนั้นต้องมีความจำเพาะไม่ใช่งานทั่วไป
- ในระหว่างการดำเนินงานจะต้องมีส่วนร่วมในงาน ต้องมีความอดทนในการทำงาน และต้องใช้ความขยันในการทำงาน

- แหล่งที่มาของความมั่นใจในตนเองคือมีประสบการณ์แห่งความสำเร็จ ฝึกการเลียนแบบการกระทำจากตัวต้นแบบ ได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ชักจูงใจ

2. ความหวัง (H = hope) หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งตั้งเป้าหมาย และวางแผนว่าจะทำอย่างไรจึงจะสำเร็จไปถึงเป้าหมายได้ รวมถึงยังสามารถกระตุ้นตนเองให้ปฏิบัติให้สำเร็จได้ นั่นคือการมีพลังที่จะทำและมีทางที่จะทำให้สำเร็จ โดย

- จะต้องมีความรู้ดีกว่าสิ่งที่ทำนั้นจะทำออกมาได้ดีที่สุด

- เป็นแนวคิดใหม่ของพฤติกรรมองค์การซึ่งเป็นสิ่งที่มีศักยภาพต่อผลการดำเนินงานของพนักงาน

- แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องทางบวกกับความคาดหวังต่อเป้าหมาย การควบคุมการรับรู้ ความนับถือตนเอง อารมณ์ทางบวก การรับมือกับอุปสรรค และการบรรลุเป้าหมาย

3. การมองโลกในแง่ดี (O = optimism) การคาดหวังผลทางบวก และ/หรือ ลักษณะของสาเหตุเชิงบวกที่ยังเกี่ยวกับอารมณ์ และยังมีเกี่ยวข้องกับความ สุข ความอุตสาหะ และความสำเร็จ โดย

- มีพลังในการคิดบวก

- เป็นทั้งผู้ถูกจูงใจและเป็นแรงจูงใจ

- รูปแบบการอธิบายการมองโลกในแง่ดีของ Seligman (1990) ต่อเหตุการณ์ที่ไม่ดี โดยคิดว่าเป็นสาเหตุจากภายนอก เกิดขึ้นไม่ถาวร และมีความเฉพาะเจาะจงในการเกิดเหตุการณ์นั้น

4. สุขภาวะที่ดีทางใจ (S = subjective well-being) เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เป็นสุขว่าบุคคลมีกระบวนการรับรู้และการประเมินการใช้ชีวิตอย่างไร และมีความพึงพอใจในการใช้ชีวิตของพวกเขา โดยมีลักษณะคือ

- มีการรับรู้ว่าเมื่อไหร่และอะไรที่ทำให้บุคคลมีความสุข

- องค์ประกอบของสุขภาวะที่ดีทางใจคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในสิ่งสำคัญต่าง ๆ เช่น สถานที่ทำงานและมีผลต่อสิ่งเหล่านั้นในทางบวก

- สุขภาวะที่ดีทางใจนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน แต่ในทางกลับกันก็ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นจริงเสมอไป

5. เซาวิอารมณ์ (E = emotional intelligence) คือความสามารถในการจำแนกและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น นั่นคือ มีการรู้จักตัวตนของตนเอง มีแรงจูงใจในตนเอง เป็นคนที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมที่ดี โดยมีลักษณะคือ

- เป็นที่นิยมของคนอื่น

- เป็นหนึ่งในความสามารถที่หลากหลาย

- “โศกวิทำให้คุณได้งาน แต่อศวิทำให้คุณได้รับการเลื่อนตำแหน่ง”

ต่อมา Luthans และ Allan (2002b) ได้เพิ่มคุณลักษณะอีก 1 ตัวคือ การฟื้นคืนได้ (resiliency) เข้ามาในพฤติกรรมทางบวกในองค์การ โดยการฟื้นคืนได้นั้นมีนิยามที่หลากหลาย แต่

นิยาม Luthans ใช้คือ ความสามารถที่บุคคลใช้ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ความทุกข์หรือความเครียดได้สำเร็จ ซึ่งความสามารถนี้จะเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและจะเพิ่มขึ้นได้ด้วยปัจจัยป้องกันจากตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Stewart, Reid, และ Mangham, 1997)

การฟื้นคืนได้เป็นความสามารถทางจิตวิทยาในเชิงบวกในการฟื้นตัวจากความทุกข์ ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ความผิดหวัง และแม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงในทางบวก

จะเห็นได้ว่าทั้งความเชื่อในศาสนาและพฤติกรรมทางบวกในองค์กร ต่างก่อให้เกิดผลที่ตามมาคือความสุข (happiness) ทั้งในด้านความสุขในชีวิตและมีความสุขในการทำงาน นอกเหนือจากนั้นแล้วความสุขในการทำงานยังทำให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เพิ่มขึ้น และเกิดความผูกพันกับองค์กรทางด้านจิตใจ (affective organization commitment) ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจทางด้านความคิด (ทัศนคติทางด้านบวก) หรือประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจ (ความรู้สึกรัก, สภาวะ, ธรรมเนียมทางบวกและความเพลิดเพลิน) ในการทำงาน ในระหว่างการทำงานนั้น ความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลมาจากทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งจากการทำงานหรือจากในองค์กร ไม่ว่าจะเกิดเป็นช่วงเวลาสั้นหรือเกิดขึ้นเป็นเวลานาน รวมถึงยังได้รับอิทธิพลจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ซึ่งควรมีความเหมาะสมระหว่างความต้องการของงานหรือองค์กรกับความคาดหวัง ความต้องการ ความพอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งความเข้าใจในสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้ (Fisher, 2010)

การเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในงานย่อมก่อให้เกิดความผูกใจมั่นในงานตามมา โดยความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) ของพนักงานองค์กรนั้น เป็นสภาวะทางด้านจิตใจอันเป็นแนวคิดทางบวกซึ่งเกี่ยวข้องกับงานโดยประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง (vigor) เป็นการแสดงออกของการมีพลังในการทำงานสูงและความสามารถในการฟื้นคืนได้ทางใจในระหว่างการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน (dedication) เป็นผลของความรู้สึกรักที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดการรับรู้ถึงความสำคัญของตน ความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจ และความท้าทาย สูดท้ายคือความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) เกิดจากการถูกเติมเต็มด้วยความเอาใจใส่และมีความสุขในการทำงานทำให้รู้สึกเหมือนกับว่าเวลาช่างผ่านไปอย่างรวดเร็วและเป็นการยากเหลือเกินที่จะปลีกตัวออกมาจากงานนั้นได้ (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, และ Bakker, 2002) จะเห็นได้ว่าความผูกใจมั่นในการทำงานนั้นนอกจากจะเกี่ยวข้องกับตัวงานแล้วยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติภายในตัวบุคคลอีกด้วย

จากความสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการหาปัจจัยสาเหตุว่าความผูกใจมั่นในงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากความเชื่อในศาสนาและพฤติกรรมทางบวก

ในองค์การได้หรือไม่ โดยพฤติกรรมทางบวกในองค์การที่ผู้วิจัยให้ความสนใจเป็นพิเศษคือการมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ จึงมุ่งเน้นศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ รวมถึงอิทธิพลการส่งผ่านผลของความสุขในการทำงาน ไปสู่ความผูกใจมั่นในการทำงาน เพื่อให้เป็นแนวทางให้กับองค์การในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยจะเรียงลำดับการนำเสนอแนวคิดดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อในศาสนา แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี แนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นคืนได้ แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและแนวคิดเกี่ยวกับการผูกใจมั่นในการทำงาน

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อในศาสนา (Religious Orientation)

1.1 ความหมายของศาสนา

คำว่า “ศาสนา” มีผู้ให้คำนิยามดังนี้

1) ความหมายตามรูปศัพท์เดิม

ในภาษาสันสกฤต คือ ศาสน์ และตรงกับในภาษาบาลีว่า สาสน์ แปลว่า คำสั่งสอน คำสอน หรือการปกครอง ซึ่งมีความหมายเป็นลำดับ ได้แก่

1.1) คำสั่งสอน แยกได้เป็น คำสั่ง หมายถึง ข้อห้ามทำความชั่ว เรียกว่า ศีล หรือ วินัย คำสอน หมายถึง คำแนะนำให้ทำความดี ที่เรียกว่า ธรรม เมื่อรวมคำสั่งและคำสอน จึงหมายถึง ศีลธรรม หรือศีลกับธรรม นั่นคือมีทั้งข้อห้ามทำความชั่ว และแนะนำให้ทำความดี ซึ่งคำสั่งสอนต้องมีองค์ประกอบ คือ

1.1.1. กล่าวถึงความเชื่อในอำนาจของสิ่งที่มีอาจมองเห็นได้ด้วยตา เช่น

ก. ศาสนาอิสลามและศาสนาคริสต์ เชื่อในอำนาจแห่งพระเจ้า

ข. ศาสนาพุทธ เชื่ออำนาจแห่งกรรม

ค. ศาสนาพราหมณ์-ฮินดู เชื่ออำนาจแห่งเทพเจ้า

1.1.2. มีหลักศีลธรรม เช่น สอนให้ละความชั่ว สร้างความดี และทำจิตใจให้บริสุทธิ์ เป็นต้น

1.1.3. มีจุดหมายสูงสุดในชีวิต เช่น นิพพานในศาสนาพุทธ ชีวิตนิรันดรในศาสนาคริสต์และศาสนาอิสลาม

1.1.4. มีพิธีกรรม เช่น

ก. พิธีบรรพชาและพิธีอุปสมบท ในศาสนาพุทธ

ข. พิธีรับศีลล้างบาป ศีลมหาสนิทและศีลล้าง ในศาสนาคริสต์

ค. พิธีละหมาด พิธีเคารพพระเจ้า ในศาสนาอิสลาม

1.1.5. มีความเข้มงวดกวดขันในเรื่องความจงรักภักดี

1.2) การปกครอง หมายถึง การปกครองจิตใจของตนเอง ควบคุมดูแลตนเอง กล่าว ตักเตือนตนเองอยู่เสมอ และรับผิดชอบการกระทำทุกอย่างของตน บุคคลผู้สามารถปกครองจิตใจ ของตนได้ ย่อมจะไม่ทำความชั่วทั้งในที่ลับและที่แจ้ง (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2532)

2) ความหมายตามรูปศัพท์ในภาษาอังกฤษ

ศาสนา ตามความหมายของชาวตะวันตก มีความหมายตามรูปศัพท์ในภาษาอังกฤษ คือ wreligion มาจากภาษาละตินว่า religare มีความหมายเป็นภาษาอังกฤษว่า to bind fast (ยึดถือ/ผูกพันอย่างแน่นแฟ้น) กล่าวคือ ผูกพันอย่างเหนียวแน่นต่อพระเจ้า (god) หรือพระเจ้า ผู้สร้าง (creator) และอีกศัพท์หนึ่งว่า relegere แปลว่า การปฏิบัติต่อ หรือการเกี่ยวข้องกับด้วยความ ระมัดระวัง เป็นการปฏิบัติตนเพื่อแสดงความเลื่อมใสหรือเกรงกลัวอำนาจเหนือตน ซึ่งใน ความหมายของชาวตะวันตก ตลอดทั้งผู้นับถือศาสนาประเภทเทวนิยม จะเข้าใจศาสนาใน ลักษณะที่ว่า

2.1 มีความเชื่อว่า พระเจ้าเป็นผู้สร้างโลก สร้างสรรพสิ่งและสรรพสัตว์ทั้งหลาย

2.2 มีความเชื่อว่า หลักคำสั่งสอนต่างๆ มาจากพระเจ้า ทั้งศีลธรรมจรรยาและ กฎหมายในสังคมเป็นสิ่งที่พระเจ้าทรงกำหนดขึ้น

2.3 มีหลักความเชื่อบางอย่างเป็นอินดิไย คือ เชื่อไปตามคำสอนโดยไม่คำนึงถึง ข้อ พิสูจน์ตามหลักวิทยาศาสตร์ แต่อาศัยเทวนาภาพของเทพเจ้า ผู้อยู่เหนือตนเป็นเกณฑ์

2.4. มีหลักการมอบตน คือมอบการกระทำของตนและอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับตนให้พระ เจ้าด้วยความจงรักภักดี

ศาสนา ตามความหมายของชาวตะวันออก โดยเฉพาะทางศาสนาพุทธ หมายถึง คำสั่ง สอนของท่านผู้รู้ คำสั่ง คือ วินัย คำสอน คือ ธรรม หรือธรรมะ รวมเรียกว่า ธรรมวินัย ซึ่งมีลักษณะ ตรงกันข้ามกับคำว่า religion ของทางสังคมตะวันตก คือ

1. ไม่มีหลักความเชื่อว่า พระเจ้าเป็นผู้สร้างโลก แต่มีหลักความเชื่อว่า กรรมเป็น ผู้สร้างโลกและสร้างสรรพสิ่ง (กมุขนา วตุดดี โลกโก - สัตว์โลกย่อมเป็นไปตามกรรม)

2. ไม่มีหลักความเชื่อว่า คำสอนต่างๆ มาจากพระเจ้า แต่มีหลักความเชื่อว่า คำสอน ต่างๆ ผู้รู้ คือ พุทธ เป็นผู้สั่งสอน (สพฺพปาปสฺส อกรรม กุสลสฺสุปสมฺปทา สจฺจิตฺต ปรีโย-ทปนํ เอตํ พุทฺธานสาสนํ - การไม่ทำชั่วทั้งปวง การทำความดีให้ถึงพร้อม การทำใจให้ผ่องแผ้ว นี่คือการสั่งสอน ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า)

3. ไม่มีหลักความเชื่อไปตามคำสอนโดยไม่คำนึงถึงข้อพิสูจน์ แต่มีหลักให้พิสูจน์คำสอนนั้น (สนธิญาณ โภคาธิโก เอธิปัสสิโก โอบนนิโก ปจฺจตฺต เวทิตพฺโพ วิญญูหิ - อันผู้ปฏิบัติจะพึงเห็นชัดด้วยตัวเอง ไม่จำกัดด้วยกาล ควรเรียกให้มาดู ควรน้อมเข้ามา อันวิญญูชน พึงรู้เฉพาะตน)

4. ไม่มีหลักการยอมมอบตนให้แก่พระเจ้า แต่มีหลักการมอบตนให้แก่ตนเอง (อตฺตนา หิ อตฺตโน นาโถ - ตนแลเป็นที่พึ่งของตน) (เดือน คำดี, 2541)

ส่วนการให้ความหมายอื่น ๆ มีดังนี้

ศาสนา หมายถึง คำสั่งสอนซึ่งเป็นความเชื่อที่แน่นแฟ้น และเป็นแบบแผนใหม่ซึ่งแต่ละศาสนาจะมีคำสั่งสอนเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน ทั้งในด้านรูปลักษณะ และหน้าที่ทางสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันคือสอนให้คนเป็นคนดี ให้คนเข้ากับสังคม หรือยอมรับสังคม ให้คนมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ มีความสามัคคี มีบรรทัดฐานในการปฏิบัติตลอดจนเป็นที่รวมแห่งความเชื่อ และความเคารพนับถืออันสูงสุดของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกัน (สุพัตรา สุภาพ, 2522 อ้างถึงใน สุจิราภรณ์ น้อยเพิ่ม, 2537)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้ให้ความหมายว่า ศาสนา คือ ลัทธิความเชื่อถือของมนุษย์อันมีหลัก คือแสดงถึงกำเนิดและความสิ้นสุดของโลก เป็นต้น อันเป็นไปในฝ่ายปรมาตม์ประการหนึ่ง แสดงหลักธรรมเกี่ยวกับบุญบาปอันเป็นไปในฝ่ายศีลธรรมประการหนึ่ง พร้อมทั้งลัทธิพิธีที่กระทำตามความเห็นหรือตามคำสั่งสอนในความเชื่อถือ นั้นๆ

ศาสนา หมายถึง ความสัมพันธ์ อันแนบแน่นระหว่างมนุษย์กับสิ่งที่มีชีวิตมนุษย์ คือ สิ่งศักดิ์สิทธิ์เหนือธรรมชาติ สิ่งที่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเองหรือพระเจ้า แต่สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับขบวนการมากกว่าเกี่ยวข้องกับบุคคล ศาสนา คือ หนทางอย่างหนึ่งซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ความเชื่อของเขา (Bouquet, 1954)

1.2 ประเภทของศาสนา

ประเภทของศาสนาสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่นิยมกล่าวถึงคือแบ่งประเภทตามการนับถือพระเจ้าหรือเทพเจ้า

1) เทวนิยม คือ ศาสนาประเภทที่มีหลักการและหลักคำสอนซึ่งมีพระเจ้าหรือเทพเจ้าเป็นจุดศูนย์กลาง หรือดลบันดาลความเป็นไปของโลก เช่น ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ ศาสนายินดู

2) อเทวนิยม คือ ศาสนาประเภทที่มีหลักการและหลักคำสอนซึ่งไม่มีพระเจ้าหรือเทพเจ้าเป็นจุดศูนย์กลาง เช่น ศาสนาพุทธ

1.3 ความเชื่อในศาสนา

ศัพท์ภาษาอังกฤษที่หมายถึง “ความเชื่อ” มีอยู่หลายคำ เช่น belief, faith, confidence, conviction, certainty, trust, assurance, dogma, doctrine, constant, loyal (รัฐวรรณ เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2544) ซึ่งแสดงถึงความเชื่อในนัยที่ต่างกันออกไป นอกจากนี้ยังใช้คำว่า “ศรัทธา” เป็นความหมายแทนความเชื่อในศาสนาอีกด้วย

คำที่นิยมนำมาแทนความหมายของศรัทธาและความเชื่อในศาสนามี 2 คำคือ

1) faith หมายถึง ความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจในบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง, ความเชื่อในหลักคำสอนของศาสนา รวมถึงความเชื่อในสิ่งซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ทางจริยธรรม มาตรฐานความดี faith เป็นความเชื่อที่ไม่ได้มีฐานมาจากการพิสูจน์ แต่เป็นความเชื่อในลักษณะที่มีอารมณ์ความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความรัก ความภักดี ความวางใจ เป็นต้น

2) belief หมายถึง ความเชื่อในทัศนะบางอย่าง ความเชื่อมั่นในความจริงหรือความมีอยู่ของบางสิ่ง ซึ่งไม่สามารถพิสูจน์ให้เห็นด้วยหลักฐาน ด้วยเหตุผลที่ชัดเจนได้ในปัจจุบันทันที นอกจากนี้ยังหมายถึง ความเชื่อมั่นในบุคคลและความเชื่อในหลักคำสอนทางศาสนาเหมือนกับคำว่า faith หากแต่ต่างกันตรงที่ belief เป็นความเชื่อในลักษณะที่มีการใช้เหตุผลร่วมด้วย (รัฐวรรณ เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2544)

และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า รูปศัพท์ที่ใช้ในเชิงความเชื่อหรือความศรัทธาในศาสนาซึ่งใช้ในงานวิจัยมี 5 คำคือ religious belief, religious orientation, religious faith, religiousness และ religiosity ซึ่งความหมายของ religious faith, religiousness และ religiosity มีความหมายไปในเชิงของความศรัทธาในศาสนาโดยรวม ส่วนความหมายของ religious belief และ religious orientation เป็นไปในเชิงของความเชื่อในศาสนามากกว่า

สุจิตราภรณ์ น้อยเพิ่ม (2537) สรุปว่า ความเชื่อทางศาสนาเป็นความเชื่อเกี่ยวกับการยอมรับความจริงที่อยู่เหนือธรรมชาติ เป็นคุณสมบัติของศาสนิกชนทุกคนจะต้องมี ความเชื่อทางศาสนานี้มีข้อกำหนดอยู่ 3 ประการ คือ ประการแรก จะต้องมีความเป็นไปได้ เช่น ความเชื่อในพระเจ้าเป็นเจ้าของชาวคริสต์และชาวมุสลิม ประการที่สอง ได้แก่ ลักษณะที่มีอยู่เหนือธรรมชาติ กล่าวคือเป็นเรื่องที่นอกเหนือจากปรากฏการณ์ที่ยังไม่ปรากฏในโลก เช่น ความเชื่อในนิพพานของชาวพุทธ ประการที่สามคือจะต้องปรากฏอยู่ในคัมภีร์ของศาสนา เช่น ความเชื่อในหลักปฏิบัติตามคัมภีร์

दनัย ไชยโยธา (2538 อ้างถึงใน กรรณิกา เอี่ยมไธสง, 2548) กล่าวว่าความเชื่อทางศาสนามีประโยชน์ทั้งต่อบุคคลที่นับถือเองและกับผู้อื่น ตลอดจนงานสร้างสรรค์อื่น ๆ ในสังคมอีก

ด้วย เช่น ทำให้คนเข้มแข็งมีหลักยึดเหนี่ยวในชีวิต ก่อให้เกิดการร่วมกลุ่มทางสังคมและวัฒนธรรม มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีขนบธรรมเนียมประเพณีเกิดขึ้น ก่อให้เกิดบทสวดอ้อนวอน สรรเสริญและสวดดีเป็นการแสดงความกตัญญูต่อสิ่งที่เชื่อถือ และสวดเพื่อเป็นมงคลกับตนเอง นอกจากนี้ความเชื่อทางศาสนายังก่อให้เกิดศิลปะและงานทางวิจิตรศิลป์อื่น ๆ อีกมากมาย

จากข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความเชื่อในศาสนาคือความเชื่อเกี่ยวกับการยอมรับความจริงที่อยู่เหนือธรรมชาติ และความเชื่อในหลักคำสอนของศาสนาทั้งที่มีหรือไม่มีเหตุผลมารองรับ

1.4 องค์ประกอบของความเชื่อในศาสนา

ความเชื่อในศาสนานั้นมีผู้สนใจศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถแบ่งความสนใจในการศึกษาวิจัยออกเป็นสองประเภทใหญ่ ๆ คือ การศึกษาวิจัยและหาแบบวัดในแบบของ Glock และการศึกษาวิจัยและหาแบบวัดในแบบของ Allport

1) การศึกษาวิจัยตามแนวทาง Glock ในปี ค.ศ. 1959 (อ้างถึงในสุจิตราภรณ์ น้อยเพิ่ม, 2537) Glock ได้ศึกษาและแยกตัวแปรอิสระต่าง ๆ ในศาสนา แบ่งเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ทางศาสนาได้เป็น 4 มิติ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

1.1 การเข้าร่วมปฏิบัติศาสนกิจ (ritual) เช่น การสวดมนต์ การบูชาต่าง ๆ การถือศีลอด ซึ่งแบ่งออกเป็น

1.1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติ

1.1.2 จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติ

1.2 ความรู้สึกต่อศาสนา (ideological) เช่น การเชื่อถือหรือศรัทธาว่าชีวิตมนุษย์อยู่ภายใต้อำนาจของพระเจ้า ความกลัวต่าง ๆ

1.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนาในแง่ต่าง ๆ (experiential) เช่น แหล่งกำเนิดการปฏิบัติในประเพณีต่าง ๆ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในศาสนา

1.4 ผลที่ได้รับจากศาสนา (consequential) เช่น ความสงบสุขทางใจ

2) การศึกษาวิจัยตามแนวทางของ Allport ในปี 1967 Allport และ Ross (อ้างถึงใน Hill, 2005) ได้แบ่งองค์ประกอบของความเชื่อในศาสนาออกเป็นสององค์ประกอบ เรียกว่า “ปัจจัยภายนอก (extrinsic)” และ “ปัจจัยภายใน (intrinsic)” โดยให้ความหมายดังนี้

“ปัจจัยภายนอก คือ การนำศาสนามาเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตหรือนำไปปฏิบัติ” บุคคลที่มีความเชื่อแบบนี้เห็นว่าศาสนาคือจุดหมายของตนเอง โดยพบว่าสามารถนำศาสนาไป

ใช้ได้หลายทาง ทั้งใช้เพื่อทำให้เกิดความมั่นคงทางใจ, ปลอดภัยใจ, การสร้างสัมพันธไมตรี, การพักใจ, การอยู่กับปัจจุบันและการอธิบายเหตุผลในตนเอง ในความหมายตามทฤษฎีนั้นถึงแม้แรงขับภายนอกจะมุ่งไปที่พระเจ้าแต่ก็ยังคงมีจุดหมายอยู่ที่ตัวเองอยู่ดี

“ปัจจัยภายใน คือ การหาแรงจูงใจหลักของตนเองในศาสนา ส่วนความต้องการอื่น ๆ จะมีความสำคัญน้อยลงไปเท่าที่พวกเขาจะสามารถทำได้ ซึ่งนำไปสู่การรวมกันของความเชื่อในศาสนาและสิ่งนำไปปฏิบัติ” บุคคลที่มีความเชื่อแบบนี้จะมีความพยายามในตัวเองที่จะเข้าให้ถึงและปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ นั่นคือใช้ชีวิตเพื่อศาสนาของตน

ต่อมา Batson และคณะ (1993, อ้างถึงใน Hill, 2005) ได้นำเสนอเพิ่มอีก 1 มิติคือ ประสบการณ์ทางศาสนา หรือ ปัจจัยการแสวงหา (quest) โดยให้นิยามว่า “เป็นระดับของการเข้าไปเกี่ยวพันในศาสนาของแต่ละบุคคลโดยไม่มีข้อจำกัด ตอบสนองต่อคำพูดด้วยปัญหาทางด้านปรัชญาที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งหรือโศกนาฏกรรมในชีวิต” บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้จะเป็นผู้ที่ใช้ศาสนาเข้ามาเพื่อหาความหมายส่วนตัวและความหมายของสังคมภายนอก และเป็นผู้ที่มุ่งมั่นจะรับมือกับข้อสงสัยทางศาสนาของพวกเขาในลักษณะของการวิจารณ์ตนเอง

Batson, Boelen, Cross และ Neuringer-Benefiel (1986) ยังเปลี่ยนการเรียก “ปัจจัยภายนอก (extrinsic)” และ “ปัจจัยภายใน (intrinsic)” ของ Allport เป็น “ศาสนาเป็นจุดสิ้นสุด (religion as end)” และ “ศาสนาเป็นวิถีทางของชีวิต (religion as mean)” ส่วน “ปัจจัยการแสวงหา (quest)” จะเรียกว่า “ศาสนาเป็นการแสวงหา (religion as quest)”

ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้องศ์ประกอบของความเชื่อในศาสนาตามแบบของ Batson และคณะ (1986) คือ ความเชื่อทางศาสนา (religious orientation) มีสามมิติดังต่อไปนี้ “ปัจจัยภายนอก” “ปัจจัยภายใน” และ “ปัจจัยการแสวงหา” เนื่องจากเห็นว่าการแบ่งองค์ประกอบของความเชื่อเป็น 3 มิตินั้นเป็นมิติโดยรวมซึ่งครอบคลุมทั้งการปฏิบัติ และความรู้สึกนึกคิดในการเกิดความรู้สึกในศาสนาของบุคคล

1.6 การวัดความเชื่อในศาสนา

ในการสร้างแบบวัดความเชื่อในศาสนา นั้น จะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทางตามลักษณะการแบ่งองค์ประกอบของความเชื่อคือ

1). Religiosity Measure Scale สร้างโดย Rohrbaugh และ Jessor (1975) ตามมิติของความเชื่อในแนวทางของ Glock (1959, อ้างถึงในสุจิตราภรณ์ น้อยเพิ่ม, 2537) ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติศาสนกิจ, ความรู้สึกต่อศาสนา, ความรู้เกี่ยวกับศาสนาในแง่ต่าง ๆ และผลที่ได้จากศาสนา มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อโดยแบ่งเป็นมิติละ 2 คำถาม

2). Revised Religious Life Inventory (RLI-R) พัฒนามาตรโดย Hill (2005) ซึ่งนำ มาตราของ Batson และ Schoenrade (1991) ที่ใช้นิยามของ Allport ในการสร้างมาตราพัฒนา ต่อ โดยให้การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพัฒนา มาตราให้ดีขึ้น โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ แบ่งเป็น 3 มิติประกอบด้วยข้อคำถาม “ปัจจัย ภายนอก (extrinsic)” จำนวน 7 ข้อ “ปัจจัยภายใน (intrinsic)” 9 ข้อ และ “ปัจจัยการแสวงหา (quest)” 8 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) อยู่ที่ 0.78 – 0.83

จากแบบวัดดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้สอดคล้องกับความหมายที่ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือก จึงจะใช้แบบวัดของ Hill (2005) คือแบบวัด Revised Religious Life Inventory (RLI-R)

2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

2.1 ความหมายของการมองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ดีนั้นได้ถูกศึกษาอย่างมากทั้งในอดีตและปัจจุบัน จึงทำให้มีผู้ให้ ความหมายของการมองโลกในแง่ดีอย่างหลากหลายดังนี้

Tiger (1979) นิยามว่า “การมองโลกในแง่ดี คือ อารมณ์หรือทัศนคติที่สัมพันธ์กับ ความคาดหวังทางสังคมหรือเหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งบุคคลนั้นคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่น่าพึงพอใจ ทางสังคมที่นำไปสู่ผลประโยชน์หรือความพึงพอใจของตน”

Scheier และ Carver (1985) ได้นิยามการมองโลกในแง่ดีในแง่ผลของความคาดหวัง โดยทั่วไป โดยกล่าวว่า “ผู้ที่มองโลกในแง่ดีมีแนวโน้มที่จะมองสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านที่ก่อให้เกิด ประโยชน์ โดยบุคคลเหล่านี้เชื่อว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตัวพวกเขาเองมากกว่าที่จะเกิดสิ่งที่ไม่ดี” และพบว่า การมองโลกในแง่ดีช่วยให้สามารถรับมือต่อปัญหาที่เข้ามาและเผชิญหน้าต่อ ความเครียดรวมถึงความซึมเศร้าได้เป็นอย่างดี

Seligman (1990) ได้นิยามลักษณะของการมองโลกในแง่ดีว่าเป็นรูปแบบในการ อธิบาย (explanatory style) ของบุคคลเมื่อพบปัญหา โดยเชื่อว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้น เพียงชั่วคราว มิได้จะคงอยู่กับตนเองตลอดไปและเฉพาะเจาะจงกับสถานการณ์นั้นเพียง สถานการณ์เดียว รวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้เกิดจากตนเอง พวกเขาจะเผชิญหน้ากับสถานการณ์ ที่เลวร้ายโดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ทำทลายและเพิ่มความพยายามในการแก้ปัญหาขึ้น

Goleman (1995) ได้กำหนดให้การมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการจูงใจ ตนเองซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปรีชาเชิงอารมณ์ (emotional intelligent) โดยคนที่มองโลกใน

แง่ดีจะเห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างไม่ได้เลวร้าย มีพลังโอกาสที่จะพลิกผันสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลับกลายเป็นดีได้

Michael และ Maryann (1998 อ้างถึงใน สุวรรณ ม่วงงาม, 2550) อธิบายว่า การมองโลกในแง่ดีประกอบด้วย

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

Segerstrom, Taylor, Kerneny, และ Fathey (1998) ได้สรุปว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งช่วยเพิ่มภูมิคุ้มกันร่างกายเมื่อเจ็บป่วย รวมถึงยังส่งผลลดระดับความเครียดลง ทำให้มีอารมณ์ที่คงที่ สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาที่เข้ามาได้ดี

สำหรับในประเทศไทยได้มีการนำเอาการมองโลกในแง่ดีมาศึกษาวิจัยกันเป็นจำนวนมากซึ่งมีให้คำนิยามต่าง ๆ ดังนี้

สุวรรณ ม่วงงาม (2550) สรุปความหมายของการมองโลกในแง่ดีไว้ว่า คือ อารมณ์ทัศนคติที่ทำให้บุคคลที่มองโลกในแง่ดี ประเมินเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แม้ว่าจะเกิดอุปสรรคหรือความล้มเหลวขึ้น ก็มีความคิดว่าสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายได้ และเพิ่มความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ศิริมล คำนวล (2552) ได้สรุปความหมายของการมองโลกในแง่ดีไว้ว่า คือ ความคิดความเชื่อหรือทัศนคติในทางบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล โดยคนที่มองโลกในแง่ดีจะมีการอธิบายสถานการณ์ทางบวก ว่าเป็นสถานการณ์ที่คงทนเกิดขึ้นสม่ำเสมอ เกิดขึ้นได้อีกเป็นประจำ เกิดกับสถานการณ์อื่น ๆ ได้ และตนเองเป็นผู้ที่ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น ดังนั้นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี และบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย จะมีแรงจูงใจในตนเองต่างกัน จึงมีวิธีในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้นแตกต่างกันไปด้วย โดยบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีความเข้าใจและพึงพอใจกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้ายนั้น และมีความสุขในชีวิตมากกว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย

โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้ความหมายการมองโลกในแง่ดีของ Scheier และ Carver (1985) ดังนี้ การมองโลกในแง่ดี หมายถึง “การมองสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านที่ก่อให้เกิดประโยชน์ โดยเชื่อว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตัวเองมากกว่าที่จะเกิดสิ่งที่ไม่ดี”

2.2 พัฒนาการของแนวคิดการมองโลกในแง่ดี

จากการศึกษาเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี ทำให้พบว่ามึลักษณะแนวคิดที่เห็นได้ชัดในการศึกษาวิจัย คือ ลักษณะแรก เห็นว่าการมองโลกในแง่ดี เป็นเรื่องของความคาดหวัง (expectation) ถึงผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต ส่วนลักษณะที่สอง เห็นว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะการอธิบาย (explanatory) เกี่ยวกับสาเหตุของการเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในทางที่ดี (Luthans et al., 2005) จะเห็นว่าการศึกษาแนวคิดพื้นฐานของการมองโลกในแง่ดีทั้งสองลักษณะ มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดพื้นฐานของการมองโลกในแง่ดีของทั้งสองลักษณะดังนี้

ลักษณะแรก คือ เห็นว่าการมองโลกในแง่ดีที่เป็นเรื่องของการคาดหวังโดยทั่วไปถึงสิ่งที่ดีที่ จะเกิดขึ้นในอนาคต นักจิตวิทยาที่ได้ศึกษาการมองโลกในแง่ดีลักษณะนี้ได้แก่ Carver และ Scheier (อ้างถึงใน Snyder & Lopez, 2002) โดยเสนอแนวคิดสำคัญของการมองโลกในแง่ดี ซึ่ง ใช้โมเดลแรงจูงใจของมูลค่าความคาดหวังอธิบายดังนี้

โมเดลแรงจูงใจของมูลค่าความคาดหวัง (expectation-value model of motivation) เริ่มจากสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความต้องการจะไปให้ถึงเป้าหมาย ซึ่ง เป้าหมายนั้นอาจจะเป็นเหตุการณ์หรือการกระทำใดก็ตามซึ่งสามารถมองได้ทั้งแง่ที่น่าพึงพอใจ หรือไม่น่าพึงพอใจ โดยบุคคลนั้นจะพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่น่า พึงพอใจ ดังนั้นหากปราศจากเป้าหมายที่มีคุณค่าพอแล้ว บุคคลนั้นก็ไม่มีเหตุผลใดที่จะกระทำ นอกจากนั้น ความมั่นใจของบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมายก็เป็นสิ่งสำคัญ ถ้าหากบุคคลขาด ความเชื่อมั่นและลงเลว่าจะสามารถไปให้ถึงเป้าหมายได้ บุคคลก็จะไม่กระทำพฤติกรรม ในทาง ตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีความมั่นใจว่าสามารถไปให้ถึงเป้าหมายนั้นได้ บุคคลก็就会有ความพยายามที่ จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่มีคุณค่าเพียงพอนั้น

ลักษณะที่สอง คือ เห็นว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะการอธิบายเกี่ยวกับสาเหตุ ของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล นักจิตวิทยาที่ศึกษาการมองโลกในแง่ดีลักษณะนี้ได้แก่ Seligman, Steen, Park, และ Peterson (2005) แนวคิดที่สำคัญของการมองโลกในแง่ดีลักษณะ นี้ได้แก่ รูปแบบในการอธิบายของบุคคล (explanatory style) ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากทฤษฎีการเรียนรู้ ความสิ้นหวัง (learned helplessness theory) และทฤษฎีการให้เหตุผล (attribution Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ความสิ้นหวัง (learned helplessness theory) เริ่มจากการศึกษาในสัตว์โดย Overmier และ Seligman (1967) ซึ่งเป็นทฤษฎีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าสรุปได้ว่าเมื่อบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมหรือจัดการได้ บุคคลจะเกิดความกังวล หดหู่ ขาดแรงจูงใจ และเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์นั้นนาน ๆ เข้า บุคคลจะเรียนรู้ว่าตนไร้ความสามารถ ไม่สามารถทำอะไรได้ ตรงกันข้าม ถ้าบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ บุคคลจะไม่เรียนรู้การไร้ความสามารถ

ทฤษฎีการให้เหตุผล (attribution theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของตนเองหรือบุคคลอื่น โดยจะมีสองลักษณะคือ หนึ่ง พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยภายใน (internal factor) เกิดจากลักษณะนิสัยของตน แรงจูงใจ และความสามารถของบุคคล สอง พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยภายนอก (external factor) เกิดจากอิทธิพลของสังคมภายนอก

แม้ว่าทั้งการมองโลกในแง่ดีที่ถูกอธิบายไปสองลักษณะจะมีแนวคิดที่แตกต่างกัน แต่ทั้งสองลักษณะต่างเชื่อว่าผู้ที่มองโลกในแง่ดีมีแนวโน้มที่จะมองสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านที่ก่อให้เกิดประโยชน์ โดยเชื่อว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตัวเองมากกว่าที่จะเกิดสิ่งที่ไม่ดี

2.3 องค์ประกอบของการมองโลกในแง่ดี

Seligman (1990) ได้อธิบายมิติสำคัญ 3 มิติซึ่งใช้อธิบายถึงการมองโลกในแง่ดีว่าประกอบไปด้วย 1) มิติความคงทนถาวร 2) มิติการแผ่ขยายและ 3) มิติแหล่งกำเนิดสาเหตุ ซึ่งมีเนื้อหา ดังนี้

1) มิติความคงทนถาวร (permanence) เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ เกิดขึ้นชั่วคราว (temporary) และเกิดขึ้นอย่างถาวร (permanent)

โดยเมื่อมีเหตุการณ์ที่ดีขึ้น ผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นกับตนเองชั่วคราว โดยอาจเกิดจากโชคลาภ อารมณ์ ความพยายาม ฯลฯ ส่วนผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นกับตนเองอย่างถาวร เนื่องมาจากความสามารถ บุคลิกภาพ และจะเกิดขึ้นอยู่เป็นประจำ

แต่ในทางกลับกันเมื่อเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่เลวร้าย ผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นมันจะเกิดขึ้นเป็นประจำ สิ่งที่ดีจะไม่มีทางมา และตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ โดยเจาะจงไปที่ตัวผู้กระทำมากกว่าที่จะตัดสินใจด้วยสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่วนผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะมองสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นว่าเข้ามาชั่วคราว มีเหตุผลของการกระทำ และตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าจะเจาะจงไปที่ตัวผู้กระทำ

2) มิติการแผ่ขยาย (pervasiveness) เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับความเฉพาะเจาะจง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจง (specific) และเกิดขึ้นอย่างไม่เฉพาะเจาะจง (universal)

โดยเมื่อมีเหตุการณ์ที่ดีขึ้น ผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นกับอย่างเฉพาะเจาะจงกับสิ่งนั้น เช่น “ฉันเก่งวิชาคณิตศาสตร์” ส่วนผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นกับทุกเรื่อง เช่น “ฉันเก่ง”

แต่ในทางกลับกันเมื่อเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่เลวร้าย ผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นขึ้นกับทุกเรื่อง เช่น “อาจารย์ทุกคนไม่ยุติธรรม” ส่วนผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจง เช่น “ศจ.....ไม่ยุติธรรม”

3) มิติส่วนบุคคล (personalization) เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับตัวตนของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ต้นเหตุจากตนเอง (internal) และต้นเหตุจากสิ่งอื่นภายนอก (external) โดยจะเชื่อมโยงไปถึงการรู้คุณค่าในตนเอง (self-esteem)

โดยเมื่อมีเหตุการณ์ที่ดีขึ้น ผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากสิ่งอื่น เช่น “เป็นความสามารถของเพื่อนร่วมทีม” ส่วนผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจากตนเอง เช่น “เป็นความสามารถของฉัน”

แต่ในทางกลับกันเมื่อเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่เลวร้าย ผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากตนเอง เช่น “ฉันไม่มีความสามารถในการเล่นไพ่” ส่วนผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจากสิ่งอื่น เช่น “ฉันไม่มีโชคในการเล่นไพ่”

2.4 การวัดการมองโลกในแง่ดี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสนใจกับนิยามการมองโลกในแง่ดีของ Scheier และ Carver (1985) ซึ่งให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีว่า “การมีแนวโน้มที่จะมองสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านที่ก่อให้เกิดประโยชน์ โดยเชื่อว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตัวพวกเขาเองมากกว่าที่จะเกิดสิ่งที่ไม่ดี” ในปี 1994 นักวิจัยทั้งสองคนคือ Scheier และ Carver ได้ปรับปรุงแบบวัดจาก LOT (The Life Orientation Test) จำนวน 12 ข้อคำถามซึ่งใช้แยกบุคคลที่มองโลกในแง่ดีและมองโลกในแง่ร้ายมาเป็น Revised Life Orientation Test (LOT-R) โดยแบบวัดนี้ Scheier และคณะได้นำไปวัดการมองโลกในแง่ดีซึ่งประเมินจากความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ได้ด้วยตนเอง ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษามหาวิทยาลัย Carnegie Mellon จำนวน 2055 คน มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในเท่ากับ .78 และมีความตรงกับโครงสร้างแนวคิดของ Scheier และ Carver ตามที่ตั้งไว้

3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นคืนได้ (Resilience)

3.1 ความหมายของการฟื้นคืนได้

Rutter (1985) กล่าวว่า การฟื้นคืนได้คือการสร้างเป้าหมายในกระบวนการปรับสภาพที่ไม่สามารถกำจัดปัจจัยเสี่ยงและความเครียดได้แต่ทำให้บุคคลสามารถที่จะรับมือกับสิ่งเหล่านั้นด้วยประสิทธิภาพของตนเองได้

Egeland และคณะ (1993 อ้างใน Sonn & Fisher, 1998) กล่าวว่า การฟื้นคืนได้คือความสามารถที่จะปรับตัวในเชิงบวกจนสำเร็จ แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง, ความเครียดสะสม หรือมีอาการบาดเจ็บรุนแรงและยาวนาน

George (1993 อ้างใน Vanbreda, 2001) ให้ความหมายว่าการฟื้นคืนได้เป็น “แนวโน้มการปรับสภาพตัวเองให้ดีขึ้น” ของบุคคล ทั้งความสามารถที่จะยืดหยุ่นได้โดยไม่เป็นอะไร หรือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็สามารถกลับคืนสู่สภาพปกติได้

Garnezy (1994 อ้างใน Vanbreda, 2001) กล่าวว่า การฟื้นคืนได้หมายถึงทักษะ, ความสามารถ, ความรู้ และสำนึกที่ได้รับการสะสมผ่านวันเวลาโดยบุคคลนั้นพยายามที่จะผ่านพ้นความท้าทายเหล่านั้นไปให้ได้ ซึ่งทำให้สามารถพัฒนาทักษะเหล่านั้นเพื่อนำมาใช้เมื่อเจอปัญหาในปัจจุบัน

Joseph (1994 อ้างใน พัชรินทร์ อรุณเรือง, 2545) อธิบายว่าบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มองโลกในแง่บวก มีความเชื่อถือในตนเอง มีความมุ่งมั่นและมีทักษะทางสังคมที่ดี เด็กที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้เป็นเด็กที่เล่นได้ดี เรียนได้ดี รักได้ดีและมีความคาดหวังที่ดี (Bernard, 1993)

Kaplan และคณะ (1996) ให้ความหมายว่าการฟื้นคืนได้คือความสามารถในการจัดการปัญหาเมื่อเผชิญกับปัญหาใหญ่ในชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยป้องกัน (ผลลัพธ์ที่เกิดจากการป้องกันของบุคคล, สังคม, ครอบครัว และสถาบัน) ซึ่งสามารถทำให้บุคคลนั้นมีความต้านทานต่อความเครียดในชีวิตได้

Agathon (2003 อ้างถึงในรดา อุดมอานุกาพสุข, 2549) กล่าวว่า การฟื้นคืนได้หมายถึงความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขและมีการยอมรับสังคมทางบวกแม้ว่าจะมีหรือเคยมีความเครียดหรือการบาดเจ็บที่รุนแรง

ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์ (2546 อ้างถึงใน รดา อุดมอานุกาพสุข, 2549) ให้ความหมายของการฟื้นคืนได้ว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวของบุคคลเพื่อเอาชนะอุปสรรคหรือมรสุมที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ดี โดยการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ไปสู่แนวทางที่สร้างสรรค์ และพัฒนาไปในทางที่ทำให้ชีวิตเป็นสุข

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของการฟื้นคืนได้ว่า “ความสามารถในการปรับตัวในเชิงบวกของบุคคล เพื่อเอาชนะอุปสรรคหรือมรสุมที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้”

3.2 องค์ประกอบของการฟื้นคืนได้

การค้นพบองค์ประกอบของการฟื้นคืนได้นั้นเกิดจากการที่ Grotberg (1995) ได้ทำโครงการศึกษานานาชาติ ซึ่งเป็นการศึกษาลักษณะของเด็กที่มีบุคลิกภาพของการฟื้นคืนได้ และได้พบว่ามี 36 ปัจจัยต้นเหตุ ที่ทำให้เด็กมีบุคลิกภาพของการฟื้นคืนได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 5 ส่วน คือ ฉันคิดว่าฉันมี (I HAVE), ฉันคิดว่าฉันเป็น (I AM) และฉันคิดว่าฉันสามารถ (I CAN) โดยแจกแจงให้ดูดังนี้

1. องค์ประกอบฉันคิดว่าฉันมี (I HAVE)

- ความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ (trusting relationship) ผู้ปกครองหรือสมาชิกในครอบครัว ครู และเพื่อที่รักและยอมรับในตัวเด็กได้ เด็กในทุกวัยนั้นต่างก็ต้องการความรักอย่างไม่มีเงื่อนไขจากผู้ปกครองและผู้ดูแลแรกเริ่ม แต่พวกเขาต้องการการสนับสนุนทางความรักและอารมณ์จากผู้ที่ไม่โตกว่า และในบางครั้งความรักและการสนับสนุนจากผู้อื่นก็อาจสามารถทดแทนการขาดความรักที่ไร้เงื่อนไขจากผู้ปกครองได้

- โครงสร้างและกฎในบ้าน (structure and rules at home) ผู้ปกครองที่มีการบอกกฎและหน้าที่อย่างชัดเจน มักมีความคาดหวังว่าเด็กจะสามารถทำตามพวกเขาได้และพยายามบังคับให้เด็กทำตามกรอบที่สร้างไว้ กฎและหน้าที่ยังรวมถึงภารกิจบางอย่างที่เด็กถูกคาดหวังว่าจะต้องทำได้ ซึ่งควรจะต้องบ่งบอกถึงข้อจำกัดและพฤติกรรมที่ต้องทำให้ชัดเจนและเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย เมื่อเด็กไม่ทำผิดกฎ ควรอยู่ใกล้ ๆ และบอกพวกเขาว่าทำสิ่งใดผิด และมีการลงโทษเมื่อจำเป็น จากนั้นควรให้อภัยและปลอบโยนโดยผู้ใหญ่ทันที เมื่อเด็กทำตามกฎก็ควรได้รับคำชมและคำขอบคุณ ไม่ควรทำอันตรายอย่างรุนแรงแก่เด็กในการลงโทษ

- บทบาทของตัวแบบ (role model) ผู้ปกครองหรือญาติที่มีอายุมากกว่าหรือเพื่อนซึ่งแสดงออกให้ตัวเด็กเห็นนำไปสู่การออกแบบและยอมรับพฤติกรรมทั้งภายในครอบครัวและออกสู่สังคมภายนอก บุคคลเหล่านี้จะแสดงให้เห็นควรปฏิบัติตัวอย่างไร เช่น การแต่งกายหรือการสอบถามข้อมูล และกระตุ้นให้เด็กเลียนแบบ

- การส่งเสริมให้เด็กยืนหยัดด้วยตนเองได้ (encouragement to be autonomous) ผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่กระตุ้นให้เด็กได้ปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองและสามารถขอความช่วยเหลือได้เมื่อจำเป็นจะทำให้เด็กสามารถยืนหยัดด้วยตนเองได้

- การให้การดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ, การศึกษา, สวัสดิการต่าง ๆ , และความปลอดภัย (access to health, education, welfare, and security service) จะช่วยเติมเต็มในสิ่งที่ผู้ปกครองไม่สามารถทำได้

2. ฉันคิดว่าฉันเป็น (I AM) เป็นปัจจัยเรื่องความเข้มแข็งของจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึก, ทศนคติและความเชื่อภายในในตัวเด็ก

- เป็นที่รักและแสดงความรักต่อคนอื่นได้ (lovable and my temperament is appealing) เด็ก ๆ จะตระหนักว่าผู้คนรักหรือชอบพวกเขา ดังนั้นเด็กจะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองถูกชื่นชอบ พวกเขาจะไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น รู้ว่าถูกคาดหวังอะไรจึงพยายามปรับสมดุลให้แสดงความรักต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม

- เป็นคนที่รัก เข้าอกเข้าใจและเห็นแก่ผู้อื่น (loving, empathic, and altruistic) เด็กจะรักคนอื่นและแสดงออกในหลายทาง และใส่ใจว่ามีอะไรเกิดขึ้นกับผู้อื่นแล้วแสดงความห่วงใยผ่านการกระทำและคำพูด เด็กจะรู้สึกไม่สบายใจและเป็นทุกข์ไปด้วย รวมถึงยังต้องการที่จะทำบางอย่างเพื่อหยุดหรือแบ่งปันความรู้สึกไม่ดีเหล่านั้นหรือปลอบโยนเพื่อให้เกิดความสบายใจ

- คนที่ภูมิใจในตนเอง (proud to myself) เด็กจะรู้ว่าตัวเองเป็นคนสำคัญและรู้สึกภูมิใจเมื่อทำอะไรได้และทำสำเร็จ เด็กจะไม่ยอมให้คนอื่นกำหนดหรือลดคุณค่าในตัวเขาเอง เมื่อมีปัญหาในชีวิต ความมั่นใจและความเชื่อมั่นในตนเองจะช่วยปรับระดับระครองพวกเขาได้

- การทำด้วยตนเองและความสามารถในการตอบสนอง (autonomous and responsible) เด็กจะสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองและยอมรับผลของพฤติกรรมนั้น ซึ่งทำให้มีความรู้สึกว่าการกระทำของพวกเขาได้พัฒนาสิ่งต่าง ๆ ได้ และเด็กจะยอมรับผลที่กลับมา เด็กจะเข้าใจข้อจำกัดของพวกเขาในการควบคุมสถานการณ์และรู้ว่าเมื่อไหร่ที่ผู้อื่นควรจะเข้ามาจัดการ

- การเต็มไปด้วยความหวัง ความศรัทธาและความเชื่อมั่น (filled with hope, faith, and trust) เด็กเชื่อว่าพวกเขามีความหวังสำหรับตัวเอง และมีบุคคลหรือสถาบันที่พวกเขาสามารถจะเชื่อมั่นได้ เด็กจะมีสำนึกในความผิดชอบชั่วดี และเชื่อในความดี รวมทั้งต้องการที่จะดำเนินไปตามแนวทางนั้น เด็กสามารถเชื่อมั่นและศรัทธาในศีลธรรมและความดี มีการแสดงออกถึงความเชื่อดังกล่าว เช่น ความเชื่อในพระเจ้า หรือเชื่อในการเป็นผู้มีจิตวิญญาณสูงส่ง

3. ฉันคิดว่าฉันสามารถ (I CAN) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสังคมและทักษะในการติดต่อกับคนอื่นของเด็ก เด็กจะเรียนรู้ทักษะผ่านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือจากการถูกสอน

- ติดต่อกับ (communicate) เด็กจะสามารถแสดงความคิดและความรู้สึกต่อผู้อื่น เขาจะฟังสิ่งที่ผู้อื่นพูดและรับรู้ว่าเขาเหล่านั้นรู้สึกอย่างไร เด็กจะแยกแยะความแตกต่างและสามารถเข้าใจรวมถึงปฏิบัติตามผลของการสื่อสาร

- แก้ไขปัญหา (problem Solve) เด็กจะสามารถประเมินสภาพและขอบเขตปัญหาได้ และคิดว่าตนเองจะแก้ไขได้อย่างไร ต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง เด็กจะสามารถต่อรองกับผู้อื่นในการแก้ปัญหาและจะค้นหาทางออกด้วยความสร้างสรรค์หรือด้วยอารมณ์ขัน เขาจะอดทนอยู่กับปัญหาจนกว่าจะแก้ไขได้ในที่สุด

- จัดการกับความรู้สึกและแรงกระตุ้นต่าง ๆ (manage my feelings and impulses) เด็กจะรับรู้ถึงอารมณ์ของตนเองจากนั้นตั้งชื่อให้อารมณ์ต่าง ๆ แล้วแสดงออกมาเป็นคำพูดและพฤติกรรมโดยไม่ทำร้ายความรู้สึกและสิทธิของผู้อื่นหรือของตนเอง เด็กจะสามารถควบคุมแรงกระตุ้นที่ทำให้อยากวิ่งหนี ทำลายข้าวของ หรือทำพฤติกรรมที่อาจเป็นอันตราย

- ประเมินอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น (gauge the temperament of myself and others) เด็กจะตระหนักเข้าไปถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ซึ่งช่วยให้เด็กรับรู้ว่าจะแสดงออกมาเมื่อไหร่ และเวลาไหนควรจะตั้งสื่อสารบอกกล่าวและสามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เรียบร้อยได้มากแค่ไหน

- แสวงหาความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจได้ (seek trusting relationship) เด็กจะสามารถค้นพบใครบางคนซึ่งอาจเป็นผู้ปกครอง ครู หรือคนอื่น ๆ ที่โตกว่าหรือเพื่อน ๆ ที่สามารถขอความช่วยเหลือได้ แบ่งปันความรู้สึกและความทุกข์ใจได้ สามารถร่วมกันค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหส่วนตัวและปัญหาระหว่างผู้อื่น หรือพูดคุยถึงความขัดแย้งในครอบครัวได้

Polk (1997 อ้างถึงใน Van Breda, 2001) ได้วิเคราะห์รูปแบบของการฟื้นคืนได้ได้ออกมา 4 ลักษณะ คือ

- รูปแบบลักษณะนิสัย (dispositional pattern) รูปแบบลักษณะนิสัยเกี่ยวข้องกับกับลักษณะทางกายภาพและคุณลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับอัตราซึ่งก่อให้เกิดการฟื้นคืนได้ สิ่งที่ดีตามมาคือมุมมองของบุคคลซึ่งจัดการกับการฟื้นคืนได้ไปใช้กับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิต และทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองจัดการสิ่งต่าง ๆ เองได้, รู้สึกถึงความมีคุณค่าของตนเอง และทำให้สุขภาพจิตและสุขภาพกายดีขึ้น

- รูปแบบความเกี่ยวข้อง (relational pattern) รูปแบบความเกี่ยวข้องจะสนใจเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลในสังคมและความสัมพันธ์กับผู้อื่น บทบาทและความสัมพันธ์จะสามารถเป็นได้ทั้งความสัมพันธ์ที่คุ้นเคย ใกล้ชิดไปจนถึงระบบทางสังคมที่ขยาย

- รูปแบบสถานการณ์ (situational pattern) รูปแบบสถานการณ์นั้นจะตั้งอยู่บนมุมมองที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ที่เคร่งเครียด ซึ่งสามารถรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคคล, ความสามารถในการประเมินสถานการณ์และการตอบสนอง และการความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น

- รูปแบบทางปรัชญา (philosophical pattern) รูปแบบทางปรัชญานี้จะกล่าวถึงการมองโลกของบุคคลหรือมุมมองชีวิต ซึ่งรวมไปถึงความเชื่อต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการฟื้นคืนได้ เช่น ความเชื่อที่ว่าในทุกประสบการณ์จะสามารถหาความหมายด้านบวกได้ ความเชื่อที่ว่าการพัฒนาตนเองมีความสำคัญ หรือความเชื่อที่ว่าชีวิตเต็มไปด้วยจุดหมาย

Werner (1989) อ้างถึงใน Christainsen & Christainsen, 1997) จำแนกเด็กตามสภาพการฟื้นคืนได้ออกเป็นสี่ลักษณะดังนี้

- เด็กที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ เป็นบุคคลที่มีแนวโน้มในการจัดการกับปัญหาโดยมุ่งจัดการกับปัญหา วิธีการในการแก้ปัญหาของพวกเขาทำให้สามารถดำรงความเข้มแข็งของการรับรู้เกี่ยวกับตน และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก เมื่อพวกเขาเผชิญสัมพันธ์สภาพการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตส่งผลสะท้อนกลับมาในทางบวก และกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ในคุณค่าของตนเอง (self-esteem) และความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเอง (self-efficacy)

- เด็กที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ เป็นเด็กที่มีลักษณะธรรมชาติที่ดีในตนเอง เนื่องจากได้รับการใส่ใจในทางบวกจากผู้อื่น ส่งผลให้พวกเขาสามารถเข้ากับคนรอบข้างได้ง่าย โดยทั่วไปเด็กจะมีความผูกพันอย่างใกล้ชิดกับผู้เลี้ยงดู หรือผู้ใหญ่ที่เป็นบุคคลที่เป็นบุคคลสำคัญในชีวิต มีอารมณ์ขันและมีทักษะในการเผชิญปัญหา และใช้ทรัพยากรภายในตนเอง (inner resources) เพื่อมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพภายในบริบทของพวกเขา การได้รับความใส่ใจทำให้พวกเขามีข้อมูลป้อนกลับในทางบวก และเพิ่มประสิทธิภาพในการรับรู้ตนเอง

- เด็กที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้จะสามารถที่ยอมรับและจัดการกับความท้าทายในชีวิตได้ พวกเขาจะใช้สถานการณ์ทางลบให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตต่อไปให้ถึงเป้าหมายของ

- เด็กที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้จะมีความรู้สึกที่สามารถควบคุมชีวิตของพวกเขาจะพัฒนาความมั่นคงซึ่งเป็นความเชื่อพื้นฐานว่าชีวิตมีความหมายและพวกเขาสามารถควบคุมชีวิตตนเองได้ ความรู้สึกเหล่านี้จะทำให้เด็กรักษาไว้ซึ่งแบบแผน (order) และหลักเกณฑ์ (structure) ในชีวิตของเขาได้

การศึกษาของ Benard (1993 อ้างถึงใน พัชรินทร์ อรุณเรือง, 2545) พบว่าเด็กที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ มีคุณลักษณะ 4 ประการคือ

- ความสามารถทางสังคม (social competence) ประกอบด้วย คุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ การตอบสนองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความสามารถที่จะดึงการตอบสนองทางบวกจากผู้อื่น มีความยืดหยุ่น มีการเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก ใส่ใจ มีทักษะการสื่อสารและมีอารมณ์ขัน นับตั้งแต่วัยเด็กพวกเขามีแนวโน้มที่จะสร้างสัมพันธภาพทางบวกกับผู้ใหญ่และกลุ่มเพื่อน ซึ่งช่วยให้เกิดความผูกพันกับครอบครัว โรงเรียนและชุมชน

- ทักษะการแก้ปัญหา (problem – solving skill) เป็นความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม และสะท้อนออกมาในรูปของการพยายามหาทางเลือกของทางออกของปัญหา ทั้งปัญหาในด้านปัญญาและสังคม มีทักษะที่สำคัญยิ่ง 2 ทักษะนั้นก็คือ การวางแผน ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการมองเห็นว่าตนจะดำเนินการอย่างไร และสามารถแสวงหาความช่วยเหลือจากแหล่งทรัพยากรอันมากมายได้

- ความมีอิสระในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง (autonomy) เป็นความสำนึกในเอกลักษณ์แห่งตนและความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่พึ่งพิงและแสดงการควบคุมสิ่งที่อยู่แวดล้อมตนเอง คำว่า “autonomy” ครอบคลุมไปถึงขอบเขตของตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความเชื่อในความสามารถแห่งตน (self-efficacy), ความเชื่อในอำนาจแห่งตน (internal Locus of control) (Garmerzy, Werner และ Smith อ้างถึงใน Bernard 1991) การควบคุมแรงกระตุ้น (impulse control) เป็นต้น (Rutter และ Garmerzy อ้างถึงใน Bernard, 1991) ความมุ่งหวังในชีวิตและอนาคต (a sense of purpose and future)(Bernard, 1991)

- ความมุ่งหวังในชีวิตทำให้เกิดเป้าหมายในชีวิต ความปรารถนาในด้านการศึกษา การยืดหยัดอยู่ได้ ความหวังและการตระหนักถึงอนาคตที่สดใส

Warschaw และ Barlow (1995 อ้างถึงใน Parr, Montgomery, และคณะ, 1998) จำแนกลักษณะความสามารถในการฟื้นคืนได้เอาไว้ดังนี้

- การมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในชีวิต
- การมีความมั่นใจในตนเอง
- ความสามารถในการปรับตัว
- ความสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
- เต็มใจที่จะรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น
- ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบส่วนบุคคล

- มีทักษะในด้านต่าง ๆ
- เปิดรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ
- เต็มใจที่จะเป็นคนคิดริเริ่ม
- มีความใส่ใจ

Wolin และ Wolin (1993 อ้างถึงในพัชรินทร์ อรุณเรือง, 2545) ค้นพบจากการศึกษาว่าการฟื้นคืนได้จำแนกออกเป็น 6 ลักษณะ

1. การหยั่งรู้ในตนเอง (insight) คือ ความเคยชินในการตั้งคำถามและให้คำตอบที่ซื่อสัตย์ต่อตนเอง พัฒนาการของการตระหนักรู้เริ่มต้นที่การรับรู้ความรู้สึก (sensing) หรือการหยั่งรู้ด้วยสัญชาตญาณว่า ครอบครัวยังเป็นสิ่งคุ้นเคยและไว้วางใจได้ มีความตื่นตัวต่อภาวะอันตราย เด็กที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ จะเข้าใจความหมายของการเปลี่ยนแปลงลักษณะท่าทางในการเดิน การแต่งกาย การหายใจ หรือน้ำเสียงของพ่อแม่ เมื่อมีการเติบโตทางสติปัญญามากขึ้นในช่วงวัยรุ่น การรับรู้ความรู้สึกจะอาศัยการรู้ (knowing) ถึงปัญหาของครอบครัว รวมทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในช่วงวัยผู้ใหญ่ การตระหนักรู้ในทางจิตวิทยาของผู้ใหญ่ที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้จะเป็นการเข้าใจ (understanding) ตนเองและผู้อื่น

2. การเป็นอิสระ (independence) เป็นการต่อรองที่ดีที่สุดของบุคคลในการต่อสู้กับความต้องการของตนเอง เป็นการกำหนดขอบเขตที่ปลอดภัยระหว่างตนเองกับปัญหาของพ่อแม่ จัดการกับสำนึกผิดชอบชั่วดีของตนเอง และความต้องการผูกพันกับครอบครัว สัญญาณแรกของการเป็นอิสระในเด็กคือ การบ่ายเบน (straying) จากเหตุการณ์ความเจ็บปวดในครอบครัว จะทำให้มีความรู้สึกห่างไกลดีกว่าใกล้ชิด ในเด็กโตและวัยรุ่นจะจัดการแยกความรู้สึกของตนเองออกจากอารมณ์ความรู้สึกผูกพันกับครอบครัว เมื่อเป็นผู้ใหญ่จะจัดการกับความรู้สึกผิดหวังและสามารถแยกตนออกมาจากปัญหาครอบครัวได้สำเร็จ

3. สัมพันธภาพ (relationship) เป็นความใกล้ชิดสนิทสนม และความผูกพันกันอย่างเต็มที่ต่อบุคคลอื่น เป็นความสามารถที่จะรักและรับความรักจากบุคคลอื่นได้ สัมพันธภาพเป็นการชัดเจนโดยตรงต่อการยืนยันว่า ครอบครัวที่มีปัญหาจะละทิ้งลูก ๆ ในช่วงแรก เด็กที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ จะแสวงหาความรักโดยการติดต่อเกี่ยวข้องหรือดึงดูดความสนใจจากผู้ใหญ่รอบ ๆ ตัว แม้ว่าความต้องการมีสายสัมพันธ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นช่วงครั้งชั่วคราว และมักจะน้อยกว่าความคิด แต่ในการมีสายสัมพันธ์อย่างเพียงพอในช่วงวัยเด็ก ส่งผลให้เป็นผู้มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ มีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของตนเอง เมื่อซึมซับความมั่นใจในตนเอง ต่อมาเด็กก็จะขยายไปเป็นความกระตือรือร้นที่จะสร้างสัมพันธภาพอันดีใหม่กับเพื่อน

เพื่อนบ้าน ครู ตำรวจ หรือพระ (minister) ในฐานะตัวแทนของพ่อแม่ ตลอดช่วงเวลาของการสร้างสัมพันธภาพใหม่จะเกิดความผูกพัน (attachment) ซึ่งเป็นตัวกำหนดและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกันเอาไว้ ความผูกพันเกี่ยวข้องกับความสุขของการให้และการรับ รวมทั้งการยอมรับ สุขภาวะของผู้อื่นว่าเป็นเรื่องสำคัญพอ ๆ กับตนเอง

4. การเป็นผู้ริเริ่ม (initiative) คือการพิจารณาตัดสินใจในการแสดงตัวตนและจัดการกับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตนเอง บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ ส่วนหนึ่งของชีวิตพวกเขาสามารถควบคุมความสับสน ความยุ่งเหยิงและการเพิ่มขึ้นของปัญหาครอบครัว ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะสร้างความสามารถและรับรู้ในพลังของตนเอง ในวัยเด็กการริเริ่มจะเป็นการหันเหออกไปจากความคับข้องใจ เกี่ยวกับปัญหาของพ่อแม่ และพัฒนาจากความอยากรู้อยากเห็นของเขาไปสู่การสำรวจ (exploring) การเป็นผู้กำหนดการเปิดเผยและความใกล้ชิด การค้นหาสิ่งรอบ ๆ ตัวและการลองผิดลองถูก ซึ่งมักจะประสบผลสำเร็จบ่อย ๆ ทำให้เป็นรางวัลและเสริมแรงให้บรรลุถึงการรับรู้ประสิทธิภาพของตนเอง เมื่อถึงวัยเรียนการสำรวจจะพัฒนาไปเป็นการลงมือจัดการกับปัญหา (working) ในช่วงวัยผู้ใหญ่ความพึงพอใจและการเห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมโยงกับความสมบูรณ์ในการทำงาน และกลายเป็นความสนใจต่อการสร้างสรรค์สิ่งที่จะพัฒนาตนเอง และส่งเสริมวงจรของการเจริญเติบโต

5. การมีความคิดสร้างสรรค์และอารมณ์ขัน (creativity and humor) เป็นที่กำบังที่ปลอดภัยโดยใช้จินตนาการ เพื่อให้สามารถหลบเลี่ยงสิ่งคุกคามและปรับรายละเอียดของชีวิตใหม่ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจตนเอง ในทางตรงกันข้ามความสามารถในการฟื้นคืนได้และอารมณ์ขันจะย้อนเอาความจริงกลับออกมา ทั้งการริเริ่ม (originate) กับการแสดงออก หรือการเสแสร้งเป็นวีรบุรุษ เจ้าหญิง นักสำรวจพื้นที่ หรือเป็นบุคคลที่ดูร้าย เมื่ออยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ถูกบีบบังคับ พลังงานที่ผลักดันการแสดงออก เป็นช่องทางนำไปสู่การแต่งพฤติกรรม (shaping) หรือการสร้างสรรค์ศิลปะ ในวัยรุ่นบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ส่วนใหญ่มักใช้ไปในการเขียนหนังสือ เล่นดนตรี การวาดภาพหรือเต้นรำ เป็นการหยุดพักเพื่อผ่อนคลายจากการถูกบีบบังคับของปัญหาครอบครัวและความรู้สึกผิดหวังของพวกเขา ในผู้ใหญ่บางคนจะวิวัฒนาการไปสู่การเป็นผู้สร้างสรรค์กิจกรรมหรือมีทักษะในการสร้างสรรค์กิจกรรม อย่างไรก็ตามผู้ที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ส่วนใหญ่จะแสดงออกอย่างมีอารมณ์ขัน เป็นการรวมเอาความไร้สาระ ความน่ากลัว และการหัวเราะเข้าไว้ด้วยกัน ความสามารถในการฟื้นคืนได้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และอารมณ์ขัน เป็นสิ่งที่พิสูจน์ได้จริงว่าบุคคลหยุดการทำลายและเกิดการปรับเปลี่ยนตนไปในทางสร้างสรรค์จากประสบการณ์ที่เลวร้าย

6. การมีศีลธรรมจริยธรรม (morality) เป็นการรู้ในเรื่องสำนึกผิดชอบชั่วดี รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด พัฒนาการของศีลธรรมจริยธรรมเกิดขึ้นเมื่อเด็กในครอบครัวที่มีปัญหา รู้สึกผิดหวังและต้องการรู้เหตุผลว่าทำไมจึงเป็นเช่นนั้น เด็กจึงเริ่มมีการตัดสินใจต่อเหตุการณ์ประจำวัน ในช่วงวัยก่อนการตัดสินใจได้แผ่ขยายไปสู่การกำหนดคุณค่า (valuing) ดังเช่น ความเหมาะสม ความเห็นอกเห็นใจ ความซื่อสัตย์และการแสดงความยุติธรรม ในผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จศีลธรรมจริยธรรมกลายเป็นหน้าที่มากกว่าเป็นความพึงพอใจส่วนตัว หรือการชดเชยส่วนบุคคล การช่วยเหลือ (serving) หรือการอุทิศเวลาเพื่อสมาคม ชุมชนและโลก

3.3 การวัดการฟื้นคืนได้

Hiew และคณะ (2000 อ้างถึงในสุภาวดี ดิสโร, 2551) ได้นำแบบวัดบุคลิกภาพการฟื้นคืนได้ของ Grotberg (1995) มาทำการวิจัย โดยเน้นการนำรูปแบบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษามาใช้ในการสร้างแบบวัดบุคลิกภาพการฟื้นคืนได้ โดยแบ่งแบบวัดออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แบบวัดบุคลิกภาพการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์ (state resilience scale = SRC) เป็นแบบวัดที่วัดข้อมูลในปัจจุบัน เป็นความรู้สึกนึกคิดในขณะที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต ที่อาจเป็นทุกข์ หรือเป็นสุข โดยกำหนดให้ผู้ตอบประเมินข้อความที่มีผู้ใช้บรรยายตนเอง เพื่อแสดงระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามให้เลือกทั้งสิ้น 15 ข้อ แต่ละข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก (5 point likert scale) ซึ่งคำตอบจะเริ่มจาก “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 จนถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 ดังนั้นช่วงคะแนนของการตอบแบบวัดนี้จะมีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 15-75 คะแนน

2. แบบวัดบุคลิกภาพการฟื้นคืนได้ลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (trait resilience scale = TRC) เป็นแบบวัดที่วัดข้อมูลในช่วงวัยเด็ก โดยเชื่อว่าบุคลิกภาพแบบ trait นั้นเป็นการถ่ายทอดทางพันธุกรรมและเป็นการเรียนรู้ในวัยเด็ก โดยกำหนดให้ผู้ตอบประเมินข้อความแต่ละข้อที่พูดถึงตัวเองในวัยเด็ก โดยแสดงระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามให้เลือกทั้งสิ้น 18 ข้อ แต่ละข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก (5 point likert scale) ซึ่งคำตอบจะเริ่มจาก “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 จนถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 ดังนั้นช่วงคะแนนของการตอบแบบวัดนี้จะมีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 18-90 คะแนน

สำหรับในประเทศไทย ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์ (2546 อ้างถึงในสุภาวดี ดิสโร, 2551) ได้รับอนุญาตให้แปลแบบวัดที่พัฒนาโดย Hiew และคณะ (2000) เป็นภาษาไทยและได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงของแบบวัด (reliability test) จากนั้นนำแบบวัดที่ได้ไปใช้ทดสอบในนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาจิตวิทยาทั่วไป จำนวน 150 คน แล้วนำ

ข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในของแบบวัดทั้งสอง พบว่าแบบวัดการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์ (State Resilience Inventory (SRC)) และแบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Inventory (TRC)) มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในเป็น 0.73 และ 0.75 ตามลำดับ เมื่อ $N=144$ แสดงให้เห็นความแบบวัดนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์ (State Resilience Inventory (SRC)) กับแบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Inventory (TRC)) พบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่สูงเช่นกัน คือ $r=.618$ $p < .001$ และในการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละแบบวัด สำหรับในงานวิจัยของศิริเพ็ญ เชาวน์ศิลป์ (2546) ได้กำหนดชื่อของแบบวัดใหม่ โดยให้ชื่อแบบวัดการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์เป็นแบบวัดการปรับบุคลิกภาพเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม และแบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว เป็นแบบวัดการปรับบุคลิกเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว และพบว่ามีองค์ประกอบย่อยอยู่ 3 องค์ประกอบจากแบบวัดคือ ฉันคิดว่าฉันเป็น (แสดงถึงการมีจิตใจที่เข้มแข็ง) ฉันคิดว่าฉันสามารถ (แสดงถึงการมีทักษะทางสังคมและมีทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น) และฉันคิดว่าฉันมี (แสดงถึงการมีบุคคลภายนอกคอยให้ความช่วยเหลือหรือได้รับการสนับสนุนจากแหล่งภายนอก)

4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Work Happiness)

4.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุข หรือ happiness นั้น มีการนำมาใช้ในการวิจัยอย่างหลากหลาย บางครั้งอาจใช้คำว่า well-being หรือ subjective well-being

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของคำว่า สุข ว่าเป็น ความสบายกายสบายใจ เช่น ขอให้มีความสุข มีสุข เกิดมาก็มีสุขบ้างทุกข์บ้าง, มักใช้เข้าคู่กับคำเป็น เช่น ขอให้มีความสุขเป็นสุข ขอให้เป็นสุข ๆ นะ

Argyle และคณะ (1989, 2001) ให้นิยามความสุขว่าเป็นสิ่งที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน 3 ประการ คือ

1. ระดับเฉลี่ยของความพึงพอใจในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง
2. ความถี่และระดับของผลในทางบวก
3. การหายไปของผลในทางลบ

Gable และ Haidt (2005) ให้นิยามความสุขว่า สภาวะและกระบวนการซึ่งนำไปสู่ความสุขและความพึงพอใจในบุคคล กลุ่มคน หรือสถาบัน

Daniels (2000), Diener (2000), Lyubomirsky และคณะ (2005) (อ้างถึงใน Rego และคณะ, 2011) นิยามว่าความสุขคือสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยหลายมิติ ครอบคลุมไปถึงหลายองค์ประกอบ รวมไปถึงสุขภาวะทางอารมณ์ (affective well-being, AWB) (เช่น ความถี่ของการเกิดอารมณ์ทางบวก และการมีอารมณ์ทางลบที่น้อย) ความสามารถ, ความปรารถนา, การมีอิสระ, การบูรณาการหน้าที่ และความพึงพอใจ

Scollon และ Diener (2006) นิยามความสุขว่า ความสุขคือแนวคิดซึ่งมีหลากหลายมุมมองซึ่งรวมไปถึง ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม, ความพึงพอใจเฉพาะด้าน, ความเชื่อเกี่ยวกับชีวิตด้านบวก, และความถี่ในการเกิดอารมณ์ทางบวก

Diener และ Diener (1996) ให้คำนิยามว่า ความสุขอยู่ในรูปของความสนุกสนานซึ่งปรากฏอยู่ในอารมณ์พื้นฐานของมนุษย์ ความรู้สึกมีความสุขเป็นความรู้สึกแรกเริ่มของประสบการณ์และมีผู้คนมากมายที่อย่างน้อยที่สุดก็มีความสุขเล็กๆ น้อยๆ มากมายในแต่ละช่วงเวลา

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง กิจกรรมเชิงปัญญาและเหตุผลที่ให้ความพึงพอใจต่อบุคคลอันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต

4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Daniels และ Harris (2000), Wright และ Cropanzano (2000, 2004), Wright และคณะ (2002 อ้างถึงใน Rego, 2008) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่า หากมีความหวังว่าผู้คนจะพบกับความสุขบ่อย ๆ ในชีวิตทุกวัน สิ่งที่เราควรจะต้องมีความสุขในการทำงานด้วยตัวเองแล้วไม่สามารถทำให้บุคคลมีความสุขได้ แต่บุคคลก็ไม่สามารถมีความสุขได้บ่อย ๆ หากพวกเขาไม่มีความสุขเมื่อทำงาน ดังนั้นจึงเกิดคำว่า สุขภาวะทางจิตของพนักงานขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยภายในที่ดี (Cameron และ คณะ 2003) และยังเป็นแนวทางที่ดีที่จะเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กรอีกด้วย

Diener (2000) กล่าวว่า ความสุขคือประสบการณ์ส่วนบุคคล ผู้คนจะมีความสุขเมื่อพวกเขาเชื่อว่าตัวเองนั้นมีความสุข Diener (2000) ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของความสุขเป็น 4 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ความพึงพอใจในส่วนสำคัญของชีวิต (satisfaction with importance domains) ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกทางบวก (positive affect) และความรู้สึกทางลบ (negative affect)

Manion (2003 อ้างถึงในสิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผล

จากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ทำให้ไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 ด้านคือ

1. การติดต่อ (connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีจากความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จ

4. การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติงานได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Gavin และ Mason (2004) อธิบายว่า การที่บุคคลจะพบกับความสุขในชีวิตได้ในปัจจุบัน บุคคลนั้นต้องมีความสุขในการทำงานด้วย และความเครียดในงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อบรรยากาศการทำงานนั้นนำไปสู่อุปสรรคต่อความสำเร็จของเป้าหมาย ซึ่งความเครียดจะแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ปัจจัยจากลักษณะงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ปริมาณงานมีจำนวนมาก ความไม่ชัดเจนของงาน ปัจจัยจากองค์กร บุคลากรที่มีสุขภาพดีและมีความสุข มีแนวโน้มที่จะสร้างผลิตภาพที่ดีในระยะยาว โดยจะสร้างสินค้าและบริการได้ตรงกับความต้องการของลูกค้า

Warr (2007 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ได้แบ่งกรอบความคิดของการศึกษาด้านความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 2 มุมมอง คือ การศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่สภาพแวดล้อมในงาน ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน รูปแบบความสัมพันธ์ บทบาทในงาน คุณลักษณะของงาน และการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคล ซึ่งให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคลในด้านลักษณะประชากร บุคลิกภาพ พฤติกรรม และวิถีความคิด

Fisher (2010) ได้กล่าวว่างานวิจัยเกี่ยวกับความสุขที่เกิดขึ้นภายในองค์กรของพนักงานนั้นยังมีจำนวนจำกัด โดยส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับความสุขของพนักงานที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (employee happiness at work) มากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) โดยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีคุณลักษณะหลากหลายที่ได้นำมาศึกษาเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสุขหรือประสบการณ์ด้านบวกที่เกี่ยวข้องในการทำงาน โดยมุ่งไปที่การตัดสินใจที่น่าพอใจ (ทัศนคติด้านบวก) หรือประสบการณ์ที่พึงใจ (ความรู้สึกด้านบวก, อารมณ์, ความเพลิน) ในการทำงาน ซึ่งความสุขที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่ได้เคยมีการนำมาศึกษาแสดงอยู่ในตารางที่ 1 โดย Fisher (2010) ได้แบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ ซึ่งมีหัวข้อที่นำมาอภิปรายเพื่อแบ่งระดับ ตามหัวข้อ

1. ระดับของการแสดงออกซึ่งสามารถสังเกตได้
2. ระยะเวลาหรือความคงที่ของความสุขเมื่อเวลาผ่านไป
3. ความสุขที่เกิดขึ้นจากกลุ่ม เช่น ทีม, หน่วยการทำงาน หรือ องค์กร

จากการแบ่งความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นระดับต่าง ๆ นั้น แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานนั้นสามารถเป็นได้ทั้งคุณลักษณะที่มีความหมายกว้าง(เช่น องค์กร หรือ ตำแหน่ง) ไปจนถึงมีความหมายที่เฉพาะเจาะจง (เช่น บางส่วนของหน้าที่ทำงาน) ทำให้ Fisher (2010) ได้ศึกษาลงงานวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับแบบวัดความสุขในการทำงานได้พบว่ามีการวัดของสามคุณลักษณะที่สามารถใช้ในกรอบแนวคิดของความสุขในการทำงานได้ คือ

1. ความผูกใจมั่น ซึ่งแสดงถึงอารมณ์และความคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและความสนุกในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน ซึ่งแสดงถึงความคิดที่ใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับงาน รวมไปถึงเงินที่ได้รับ ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านอารมณ์ เป็นความรู้สึกที่ผูกติด เกี่ยวเนื่องและการให้ค่าต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

ตารางที่ 1 คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสุขในสถานที่ทำงาน

หัวข้อ	ความหมาย	คุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง
ระดับเวลาสั้น ๆ (Transient Level)	เป็นเหตุการณ์ที่เกิดจากผลการทำงาน ในขณะนั้น ก่อให้เกิดอารมณ์หรือ ความรู้สึกที่แสดงอยู่ในช่วงเวลาสั้น ๆ โดยส่วนใหญ่จะมีความแตกต่างกันไป ในแต่ละคน	- State job satisfaction - Momentary affect - Flow state - Momentary mood at work - State engagement - Task enjoyment - Emotion at work - State intrinsic motivation
ระดับบุคคล(Person Level)	เป็นระดับที่เกี่ยวข้องกับความนึกคิด ของบุคคล โดยส่วนใหญ่การศึกษา ความสุขในการทำงานมักจะวัดที่ระดับ นี้	- Job satisfaction - Disposition affect - Affective organizational commitment - Job involvement - Typical mood at work - Engagement - Thriving - Vigor - Flourishing - Affective well-being at work
ระดับกลุ่ม (Unit Level)	เป็นระดับความสุขแบบสะสมของ สมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งแบ่งออกได้เป็น สองแบบคือ 1. ให้แต่ละบุคคลใช้ความสุขในการ ทำงานของตนเป็นตัวอ้างอิง จากนั้น นำคะแนนของสมาชิกแต่ละคนมา รวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ย 2. ให้สมาชิกแต่ละคนให้คะแนน ความสุขเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม แล้วนำ คะแนนมาหาค่าเฉลี่ยความสุขในการ ทำงานเป็นกลุ่ม	- Morale/collective job satisfaction - Group affective tone - Group mood - Unit-level engagement - Group task satisfaction

แผนงานสุขภาวะองค์รวมภาคเอกชน (อัญนิกา กฤษสมัย, 2552) กล่าวว่า ประกอบด้วย เครื่องมือหนึ่งในการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงาน โดยประกอบไปด้วย

1. happy body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. happy heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. happy soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
4. happy relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. happy brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. happy money (ปลอดหนี้) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
7. happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
8. happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย

ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติคือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ

จากการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขและความสุขในการทำงานทั้งหมด ผู้วิจัยมีความสนใจในแนวทางของ Diener (2000) เนื่องจากในชีวิตของมนุษย์ในวัยทำงานนั้น ได้ใช้เวลาในชีวิตไปกับการทำงานเป็นส่วนใหญ่ เรื่องราวที่เกิดขึ้นย่อมต้องมีความเกี่ยวข้องไปกับชีวิต ระหว่างการทำงาน นอกจากนั้นสถานที่ทำงานมีลักษณะเป็นสังคม ทำให้ความเป็นตัวตนของบุคคลหนึ่งทั้งบุคลิกภาพ ลักษณะการดำรงชีวิต ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ทัศนคติ ความรู้สึกทั้งทางบวกทางลบ ย่อมส่งผลต่อสังคมการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการนำองค์ประกอบของความสุขในชีวิตที่แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ความพึงพอใจในสิ่งสำคัญของชีวิต (satisfaction with important domains) ความรู้สึกทางบวก (positive affect) และความรู้สึกทางลบ (negative affect) มาเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มีความเหมาะสมกับกลุ่มพนักงานซึ่งชีวิตโดยส่วนใหญ่จะมีความผูกติดอยู่กับภาระหน้าที่งานที่ตนเองทำอยู่ในทุกเวลา

4.4 การวัดความสุขในการทำงาน

Diener (2000) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขเป็น 4 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ความพึงพอใจในสิ่งสำคัญของชีวิต (satisfaction with important domains) ความรู้สึกทางบวก (positive affect) และความรู้สึกทางลบ (negative affect) ซึ่งสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้นำแนวคิดนี้มาสร้างเป็นแบบวัดความสุขในการทำงาน โดยใช้องค์ประกอบทั้งสี่มาใช้ ในแต่ละองค์ประกอบจะมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อคำถาม ในการศึกษานำร่อง (pilot study) ได้นำแบบวัดมาหาค่าความตรง (value validity) และนำผลมาวิเคราะห์รายข้อ (item

analysis) จากนั้นนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach alpha coefficient) โดยค่อย ๆ ตัดข้อที่ทำให้ค่าครอนบาคต่ำออกไปจนได้ค่าที่สูง เมื่อแบบวัดมีความเที่ยง (reliability) แล้วจึงนำไปเก็บจากกลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งพบว่าค่าความตรงของแบบวัดความสุขในการทำงานทั้งฉบับมีค่า .82 ซึ่งแสดงว่าแบบวัดฉบับนี้มีความตรงสูง

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) มาปรับปรุงเพื่อให้มีความตรงกับเนื้อหาในงานวิจัยนี้มากขึ้น

5. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกใจมั่นในงาน (Work Engagement)

5.1 ความหมายของความผูกใจมั่นในงาน

มีผู้อธิบายถึงความหมายและคำนิยามถึงความผูกใจมั่นในงานไว้หลากหลายด้วยกัน ผู้วิจัยนำบางส่วนมาอธิบายไว้ดังนี้

Kahn (1990) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นในงานของบุคคล หมายถึง การควบคุมบทบาทของตนเองในการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยเมื่อมีความผูกใจมั่น (engagement) บุคคลจะใช้ตนเอง (employ) การแสดงออก (express) ทั้งในด้านร่างกาย (physically) ด้านกระบวนการคิด (cognitively) และทางด้านอารมณ์ (emotionally) ระหว่างการทำงานนั้น

Rothbard (2001) ให้คำนิยามความผูกใจมั่นในงานว่าหมายถึงการมีสภาพจิตใจหรือสภาวะที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสองข้อคือ ความใส่ใจ (attention) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption)

Harter และ Schmidt (2002) เสนอว่าความผูกใจมั่นในงานของพนักงานหมายถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานและความพึงพอใจโดยมีความสนใจในงานในขณะเดียวกันด้วย

Roma, Schaufeli, Bakker, และ Lloren (2006) ได้ให้ความหมายของความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นโครงสร้างที่มีความหลากหลายที่มีนิยามในทางบวกสามารถทำให้เกิดสภาพความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับงานโดยมีลักษณะพิเศษคือมีความขยันขันแข็ง (vigor) และความอุทิศตนในการทำงาน (dedication) กับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption)

Hallberg และ Schaufeli (2006) อธิบายถึงความหมายของความผูกใจมั่นในงานอย่างง่ายว่า คือการมีพลังในการทำงานและการทุ่มเทในการทำงานของบุคคลนั้นๆอย่างเต็มที่

Saks (2006) ได้สรุปคำนิยามต่างๆจากวรรณกรรมโดยให้ความหมายว่าความผูกใจมั่นนั้นเป็นโครงสร้างที่มีความโดดเด่นและแตกต่างซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการคิด (cognitive) อารมณ์ (emotional) และพฤติกรรม (behavioral) ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

Mauno, Kinnunen และ Ruokolainen (2007) อธิบายว่าแนวคิดในเรื่องของความผูกใจมั่นในงานได้แบ่งออกเป็นสองแนวทางด้วยกันโดยแนวทางแรกนั้น Maslach และ Leiter (1997) ได้ให้ความหมายของความผูกใจมั่นว่าหมายถึง พลังในการทำงาน ความมีส่วนร่วมและความมีประสิทธิภาพระดับสูงและแนวทางที่สองคือแนวทางของ Schaufeli และคณะ (2002) ให้คำนิยามของความผูกใจมั่นว่าหมายถึงความรู้สึกแง่บวกและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานโดยเป็นสภาวะทางจิตใจที่กำหนดโดยองค์ประกอบ 3 ข้อคือ ความขยัน (vigor) ความอุทิศตน (dedication) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียว (absorption)

Maslach และ Leiter (2008) ได้ให้คำนิยามว่าหมายถึงภาวะที่บุคคลมีความกระตือรือร้น (energy) กับกิจกรรมนั้นกับการมีส่วนร่วมของบุคคลกับงาน (involvement) ที่เพิ่มความรู้สึกถึงประสิทธิภาพ (efficacy) ในระดับสูงเช่นเดียวกับที่ Leiter และ Bakker (2010) ได้บอกว่าเป็นความรู้สึกในด้านบวกที่ตอบสนองของสภาวะแรงจูงใจทางด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานและความเป็นอยู่ที่ดีที่สามารถพบได้ว่าเป็นสิ่งตรงข้ามกับภาวะหมดไฟ (burnout)

ณัฐวดี ตังธงชัยวิริยะ (2554) ได้ให้ความหมายของความผูกใจมั่นในงานหมายถึง สภาวะทางจิตใจในด้านบวกของบุคคลที่มีต่องาน โดยมีความรู้สึกว่าตนเองมีพลังและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำ ทั้งยังรู้สึกว่างานมีความเกี่ยวข้องกับตนเอง และมีความสำคัญต่อตนเองเป็นอย่างมาก

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายของความผูกใจมั่นในงานหมายถึง ความรู้สึกในด้านบวกที่พนักงานมีต่องานนั้น โดยมีความรู้สึกขยันขันแข็งในการทำงานและให้ความทุ่มเทและเห็นว่างานมีความสำคัญกับตน เป็นความรู้สึกจากบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตน โดยเป็นความรู้สึกที่ยังคงอยู่แม้เวลาผ่านไป

5.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในงาน

มีผู้ให้ความเห็นว่าความผูกใจมั่นในงานนั้นมีคำนิยามและการวัดในลักษณะคล้ายคลึงกับความผูกพันกับองค์กร (organizational commitment) และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (organizational citizenship behavior) (Robinson และคณะ, 2004 อ้างถึงใน Saks, 2006) จนมีคำกล่าวว่าจะจะเป็นเหล้าเก่าในขวดใหม่ก็ได้ (old wine in a new bottle) และบ่อยครั้งที่นิยามความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นอารมณ์และความผูกพันทางปัญญากับองค์กร (intellectual commitment) (Baumruk, 2004; Richman, 2006; Shaw, 2005 อ้างถึงใน Saks, 2006) หรือปริมาณของความพยายามในการแสดงถึงการสนับสนุนของพนักงานที่มีต่องานของพวกเขา (Frank และคณะ, 2004 อ้างถึงใน Saks, 2006)

เช่นเดียวกับที่ Macey และ Schneider (2008 อ้างถึงใน Leiter และ Bakker, 2010) ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เผยแพร่ต่าง ๆ ในการให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกใจมั่นในงาน โดยหลายๆความหมายกลับเป็นความหมายเดิม ๆ ที่นำมาอธิบายใหม่ โดยส่วนใหญ่พยายามที่จะแก้ปัญหาเรื่องแนวคิดของความหมายของความผูกใจมั่นในงานซึ่งทำให้แบ่งออกเป็นหลายประเภท (เช่น ลักษณะของความผูกใจมั่น (trait engagement) พฤติกรรมของความผูกใจมั่น (behavioral engagement) เป็นต้น) ซึ่งมาจากหลากหลายแนวคิด (เช่น ลักษณะบุคลิกภาพแบบเชิงรุก (ลักษณะของความผูกใจมั่น) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (พฤติกรรมของความผูกใจมั่น) เป็นต้น)

เปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร (organizational commitment) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) ความผูกพันในงาน (job involvement) กับความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) อธิบายดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างความผูกใจมั่นในงานกับลักษณะโครงสร้างแบบอื่น ๆ อ้างอิงจาก May และคณะ (2004), Saks (2006)

ความแตกต่าง	
work engagement	organizational commitment
ระดับของความเอาใจใส่และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานในการปฏิบัติงาน	เจตคติและความผูกพันส่วนบุคคลที่มีกับองค์กร
work engagement	organizational citizenship behavior
ให้ความใส่ใจเฉพาะงานของตนมากกว่าบทบาทอื่นรวมถึงพฤติกรรมอาสา	พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอาสาด้วยตัวเองอย่างไม่เป็นทางการในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและองค์กร
work engagement	job involvement
การที่บุคคลใช้งาน (employ) ตนเองในการปฏิบัติงานนั้นอย่างไร	ผลจากกระบวนการความคิดในการตัดสินใจ ความสามารถในการตอบสนองกับความต้องการของตนที่ได้จากงานควรมีความเหมาะสมกับภาพลักษณ์ของตนเอง

ในบทความทางวิชาการอาจบอกว่าความผูกใจมั่นจะมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างอื่น แต่ก็มี ความแตกต่างด้วยเช่นการที่ความผูกใจมั่นเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กรยกตัวอย่างเช่น

Robinson และคณะ (2004 อ้างถึงใน Saks, 2006) ได้กล่าวว่า “ความผูกใจมั่นในงานมีองค์ประกอบในทั้งความผูกพันกับองค์การ (commitment) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ (OCB) แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเหมือนกันทั้งหมด

สิ่งที่ต่างคือทั้งความผูกพันในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่างสะท้อนให้เห็นถึงด้านสองด้านของความผูกใจมั่นโดยมีลักษณะแบ่งเป็นสองทางโดยธรรมชาติและนำไปสู่การขยายขอบเขตในการนำองค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงานของพนักงานที่องค์การอยากให้เกิดขึ้นไปใช้ในธุรกิจ” โดยที่ Saks (2006) เองก็สรุปว่าความผูกใจมั่นในงานนั้นแตกต่างจากโครงสร้างอื่นๆคือ ความผูกพันกับองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันในงานนั่นเอง

เช่นเดียวกับที่ Leiter และ Bakker (2010) ได้ใช้ความหมายของความผูกใจมั่นในงานโดยเฉพาะและให้คำนิยามที่เหมาะสมในการนำไปใช้กับสภาวะทางด้านจิตใจที่นำไปสู่งานวิจัยเชิงประจักษ์และการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยให้คำนิยามความผูกใจมั่นในงานว่าเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยเมื่อพนักงานมีความผูกใจมั่นในงานพนักงานจะรู้สึกว่าจะต้องมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยพวกเขาต้องการที่จะประสบความสำเร็จและการที่พนักงานมีความผูกใจมั่นในงานส่งผลให้สามารถตอบสนองกับสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างดีและยอมรับความผูกพันส่วนบุคคลเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย

5.3 องค์ประกอบของความผูกใจมั่นในงาน

Kahn (1990) สัมภาษณ์พนักงานผู้ให้คำปรึกษาในค่ายฤดูร้อนและสมาชิกในองค์การของบริษัทสถาปัตยกรรมโดยให้อธิบายถึงการมีความผูกใจมั่นและไม่มีความผูกใจมั่นในงาน พบว่ามีองค์ประกอบทางด้านจิตใจสามประการที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นและการไม่มีความผูกใจมั่นคือ การรู้สึกมีความหมาย (meaningfulness) ความรู้สึกปลอดภัย (safety) และความรู้สึกพร้อม (availability) โดย Saks (2006) ได้อธิบายว่าพนักงานจะรู้สึกมีความผูกใจมั่นมากขึ้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่สนับสนุนกับความรู้สึกมีความหมายทางด้านจิตใจ (meaningfulness) และความรู้สึกปลอดภัยของพนักงาน (safety) รวมถึงเมื่อมีการรับรู้ถึงความพร้อมที่ได้รับจากองค์การ (availability)

Roma และคณะ (2006) อธิบายว่ามีมิติทั้ง 3 เป็นส่วนหลักของความผูกใจมั่นในงานโดยอธิบายว่า

1. ความขยันขันแข็ง (vigor) หมายถึงการอธิบายลักษณะที่แสดงถึงระดับของพลังและความสามารถที่สูงในการปรับตัวทางด้านจิตใจในขณะที่ทำงานรวมถึงความต้องการในการลงทุนเพื่อการสนับสนุนในการทำงานของตนและมีความอดทนแม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรค

2. ความอุทิศตนในการทำงาน (dedication) หมายถึงลักษณะของความรู้สึกถึงความสำคัญของตน การมีความกระตือรือร้น (enthusiasm) รวมทั้งแรงบันดาลใจ (inspiration) และความภาคภูมิใจในตน (pride) กับความท้าทาย (challenge) ที่มีในการทำงาน

3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption) คือลักษณะของการจดจ่ออย่างเต็มที่โดยมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานทั้งหมดซึ่งเวลาจะผ่านไปอย่างรวดเร็วและเป็นการยากอย่างยิ่งที่จะดึงตัวเองออกมาจากการทำงาานนั้น

Langelaan, Bakker, Doornen และ Schaufeli (2006 อ้างถึงใน Schaufeli, Bakker, 2004) กล่าวว่า ความขยันขันแข็ง (vigor) และความอุทิศตนในการทำงาน (dedication) นั้นเป็นแก่นสำคัญของความผูกใจมั่นในงานใน ขณะที่ Kahn (1990) ได้บอกว่บทบาทที่มีความสำคัญกับความผูกใจมั่นในงานมีสององค์ประกอบคือ ความเอาใจใส่ (attention) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption)

Mauno, Kinnunen และ Ruokolainen (2007) สรุปจากงานของ Maslach และ Leiter (1997) ว่าความผูกใจมั่นในงานเป็นข้อตรงข้ามโดยตรงกับมิติของภาวะหมดไฟ (burnout) เช่น ความอ่อนล้าจากการทำงาน (exhaustion) หรือความรู้สึกแปลกแยกจากงาน (cynicism) และการขาดความมีประสิทธิภาพในระดับสูง (lack of professional efficacy) และกล่าวว่าในแนวทางการให้ความหมายของ Schaufeli และคณะ (2002) นั้นมีลักษณะคล้ายกับการให้ความหมายในแนวคิดของบทบาทในเรื่องความผูกใจมั่นของ Rothbard (2001) ที่มีองค์ประกอบสองข้อด้วยกัน องค์ประกอบแรกคือ การให้ความใส่ใจ (attention) หมายถึงความพร้อมในความรู้ความเข้าใจในงานและการที่บุคคลมีการคิดคำนึงถึงการทำงานของตนอยู่เสมอ และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (absorption) หมายถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงานและหมายถึงความเอาตัวตั้งในในการจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ โดยที่ทั้งสองข้อต่างเป็นปรากฏการณ์ในด้านแรงจูงใจ อย่างไรก็ตาม Schaufeli และคณะ (2002) ได้เน้นย้ำว่าความผูกใจมั่นในงานนั้นอาจจะมีความสัมพันธ์ที่เมื่อเวลาผ่านไปก็ตาม

5.4 การวัดความผูกใจมั่นในงาน

ในการวัดความผูกใจมั่นในงานโดยมีพื้นฐานจากแนวคิดที่แตกต่างกัน ดังนั้นการใช้เครื่องมือในการวัดจึงขึ้นอยู่กับเป้าหมายในการวัดความผูกใจมั่นในงานนั้น ยกตัวอย่างเช่นการวัด

ความผูกใจมั่นในงานโดยแรกเริ่มนั้นเป็นของบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจต่างๆ ตัวอย่างเช่นของบริษัท Gallup ที่เรียกว่า Gallup's Workplace Audit (GWA) หรือ Q¹² และการวัดความผูกใจมั่นในงานที่มีพื้นฐานจากการให้คำนิยามที่มีสามองค์ประกอบร่วมด้วยคือ ความขยันขันแข็ง ความอุทิศตนในการทำงานและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานได้รับการพัฒนาจนกลายมาเป็นแบบวัดที่เรียกว่า The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ซึ่งทั้งสองแบบวัดมีเนื้อหาโดยอ้างอิงจาก Leiter และ Bakker (2010) ดังนี้

The Gallup Q¹² ได้รับการพัฒนาและสร้างขึ้นในปีค.ศ.1998 โดยชื่อ Q¹² นี้มีที่มาจากการที่ตัวแบบวัดทั้งหมดมีทั้ง 12 ข้อด้วยกัน ในระหว่างนั้นแบบวัดนี้ได้นำไปใช้กับพนักงานมากกว่า 7 ล้านคนใน 112 ประเทศ ซึ่งการออกแบบแบบวัดนี้เป็นการออกแบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติและประโยชน์ของแบบวัดนี้ เพื่อให้ผู้จัดการต่างๆสามารถสร้างความคิดใหม่ๆในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆในที่ทำงานได้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง แบบวัด Q¹² นั้นออกแบบมาเพื่อสำหรับเป็นเครื่องมือในการบริหารการจัดการนั่นเอง โดยตัวแบบวัดนั้นจะมีการให้คะแนนใน 5 ระดับด้วยกันตั้ง 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ต่อมาจึงมีการเพิ่มอีกหนึ่งระดับคือ ไม่ทราบ หรือ ไม่สามารถตอบได้ (don't know/ does not apply) หากพิจารณาต่อบริบทของแบบวัดแล้วจะพบว่าแบบวัดนี้ประเมินการรับรู้ของแหล่งทรัพยากรในงานของพนักงานไม่ใช่ระดับของความผูกใจมั่นของพนักงาน โดย Harter และคณะ (2002 อ้างถึงใน Leiter และ Bakker, 2010) ได้เขียนเกี่ยวกับแบบวัดนี้ว่าเป็นการประเมินที่ประเมินสาเหตุของอารมณ์ในด้านบวกซึ่งเป็นโครงสร้างของความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และยังเกิดความสับสนมากขึ้นเมื่อค่าสหสัมพันธ์ที่สูงของ Q¹² กับความพึงพอใจโดยรวม (overall Job satisfaction) ยิ่งไปกว่านั้นในการศึกษาธุรกิจประมาณ 8,000 หน่วยงาน พนักงานเกือบ 200,000 คน ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานของธุรกิจและความพึงพอใจในงานกับความผูกใจมั่นในงานจึงทำให้เห็นว่าแนวคิดของ Gallup ในเรื่องความผูกใจมั่นในงานนั้นเกือบจะเหมือนความพึงพอใจโดยรวมนั่นเอง

The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) มีพื้นฐานจากการให้คำนิยามของความผูกใจมั่นในงานโดยมีสามองค์ประกอบสำคัญคือ ความขยันขันแข็ง การอุทิศตนในการทำงานและ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานพัฒนามาเป็นแบบวัดแบบสามมิติ (three-dimension questionnaire) ซึ่งแบบวัดนี้ได้ถูกแปลถึง 21 ภาษาและนำไปใช้พื้นฐานข้อมูลระหว่างประเทศที่มีเรื่องความผูกใจมั่นซึ่งมีการบันทึกถึงพนักงานประมาณ 60,000 คน โดยแบบวัดฉบับดั้งเดิมนั้นมีข้อคำถาม 17 ข้อด้วยกันและต่อมามีแบบสั้นลงคือ 9 ข้อ โดยมีการให้คะแนน

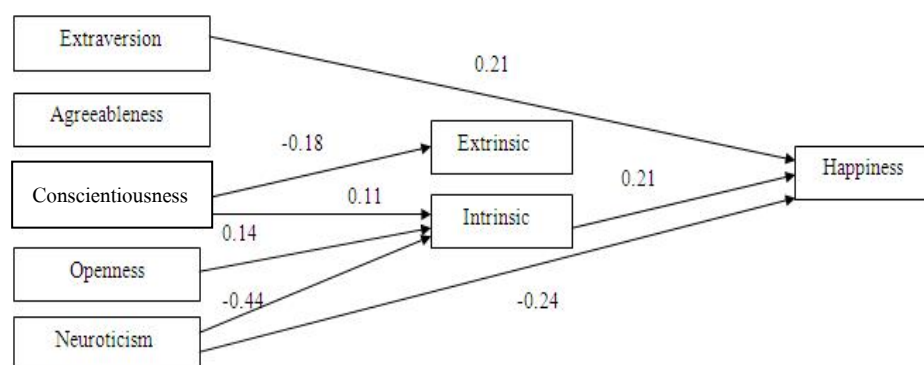
แบบแบบวัด 7 ระดับด้วยกันมีตั้งแต่ 0 (ไม่เคย) จนถึง 6 (ตลอดเวลา) การวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่มีปัจจัยทั้งสามปัจจัย ในแบบวัดนี้ได้รับการยืนยันว่าดีกว่าโครงสร้างแบบเดียวซึ่งจะทำให้ไม่เห็นความแตกต่าง โดยมีผลทดลองจากหลายประเทศ

จากแบบวัดทั้งสองผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดความผูกใจมั่นในงาน โดยพัฒนาจากมาตร UWES เพื่อให้มีความตรงกับงานวิจัยมากที่สุด

การทบทวนวรรณกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากการรวบรวมและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยขอบเขตของการวิจัยจะศึกษาตัวแปรจำนวน 5 ตัวคือ ความศรัทธาในศาสนา การมองโลกในแง่ดี การฟื้นคืนได้ ความสุขในการทำงานและความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า

1. ความศรัทธาในศาสนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข จากการศึกษา งานวิจัยของ Moltafet และคณะ (2010) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล (personal traits) และความสุข โดยมีความศรัทธาในศาสนา (religion orientation) เป็นตัวแปรส่งผ่าน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยทั้งหมด โดยเป็นชาย 110 คน เป็นหญิง 191 คน มีช่วงอายุระหว่าง 18-24 ปี ซึ่งตัวแปรบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่ใช้คือ บุคลิกภาพห้าแบบ (big five) ส่วนความศรัทธาในศาสนาได้ใช้ตัวแปรสองตัวคือปัจจัยภายนอก (extrinsic) และปัจจัยภายใน (intrinsic) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ได้ความสัมพันธ์ตามรูปที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทั้งห้า ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน และความสุข

จากผลการวิจัยดังกล่าว Moltafet และคณะ (2010) ได้พบผลตรงกับ Francis และ Wilcox (2000), Maltby, และ Day (2003) รวมถึง mazidi และ Ostovar (2006) ว่าความศรัทธาในศาสนามีความสัมพันธ์กับสุขภาวะและความสุข โดยบุคคลที่มีความศรัทธาในศาสนาโดยเน้นที่ปัจจัยภายในจะมีความสุขมากกว่าบุคคลที่เน้นที่ปัจจัยภายนอก แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นพื้นฐานความศรัทธาในศาสนาย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2. การมองโลกในแง่ดี (optimism) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะที่เกี่ยวข้องกับงาน (work-related well-being) และความผูกพันในงาน (work engagement) จากการศึกษาของ Hakanen และ Lindbohm (2008) ซึ่งศึกษาความผูกพันในการทำงานของผู้ที่รอดชีวิตจากการเป็นมะเร็งเต้านมซึ่งกลับมาทำงานอีกครั้งเมื่อเทียบกับบุคคลอ้างอิง โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลคือ การมองโลกในแง่ดีและการมองโลกในแง่ร้าย (optimism และ pessimism) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ บรรยากาศในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมหลีกเลี่ยง (organizational climate, social support และ avoidance behavior) ในการวิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 948 คน เป็นพนักงานผู้รอดชีวิตจากมะเร็ง 398 คน และบุคคลอ้างอิงจำนวน 560 คน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการมองโลกในแง่ดี และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน และในทางกลับกันการมองโลกในแง่ร้ายและการขาดแคลนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานก็มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงานด้วยเช่นกัน

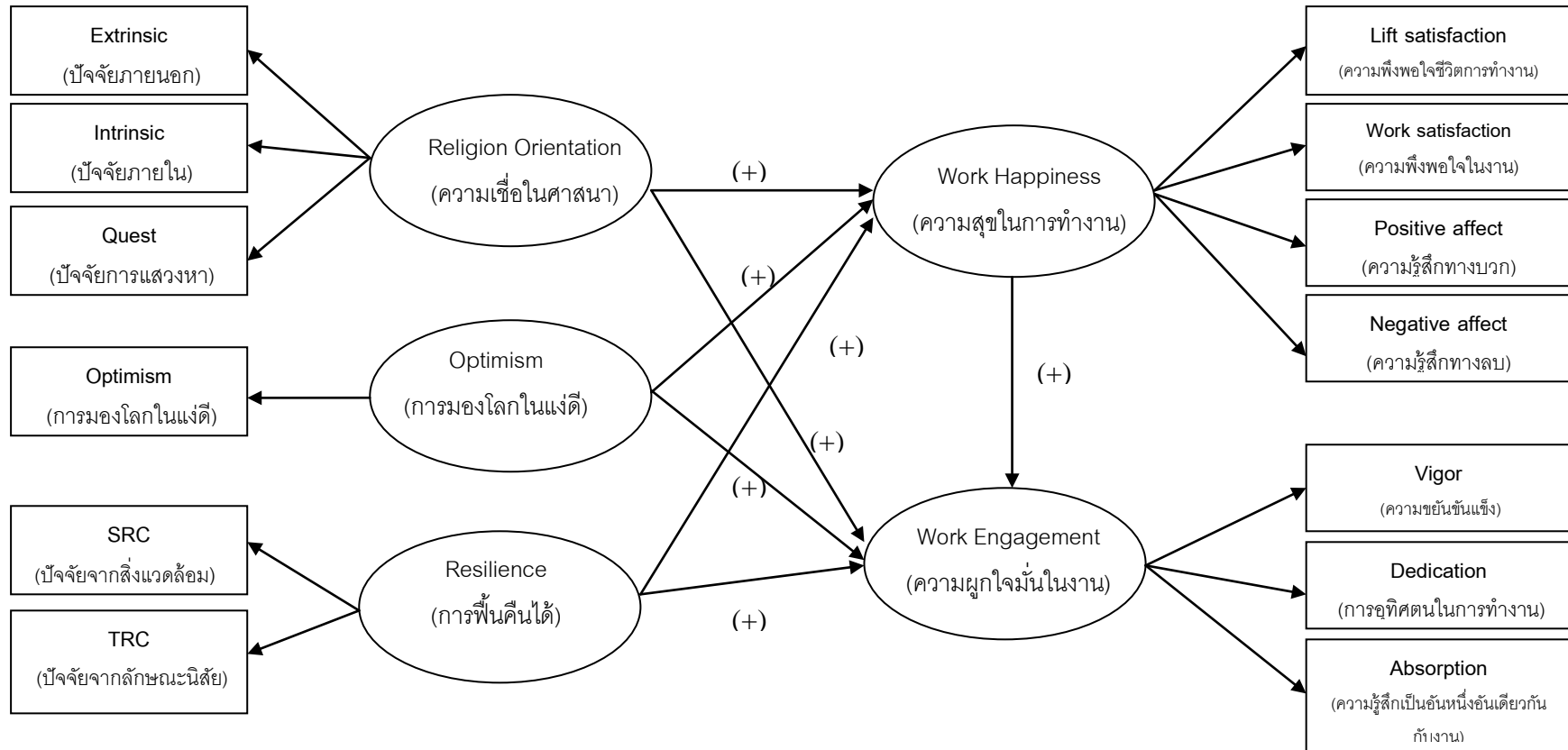
3. การฟื้นคืนได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน จากการศึกษาของ Othman และ Nasurdin (2011) ศึกษาความผูกพันในการทำงานของพยาบาลชาวมาเลเซียจากอิทธิพลของความหวังและการฟื้นคืนได้ โดยศึกษาจากพยาบาลจำนวน 422 คนซึ่งทำงานในโรงพยาบาล 3 แห่ง ซึ่งการศึกษาได้จำแนกผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นสามเชื้อชาติคือมาเลย์ อินเดีย และจีน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย (regression analysis) ในการวิเคราะห์ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ว่า ความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฟื้นคืนได้ และทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง คือ 0.52, 0.42, 0.41 ที่ระดับนัยสำคัญ $p < .01$ ตามลำดับ

4. ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน จากงานวิจัยของ Field และ Buitendach (2011) ซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ความผูกพันในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่ความผูกพันต่อองค์กรในมิติของอารมณ์ (affective organisational commitment) และเพื่อศึกษาผลการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

ด้วยความสุขและความผูกใจมั่นในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน เป็นชาย 37 คนและหญิง 86 คน มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพบว่าความสุขและความผูกใจมั่นในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมด จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ภาพที่ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความศรัทธาในศาสนา การมองโลกในแง่ดี การฟื้นคืนได้ ต่อความผูกใจมั่นในการทำงานผ่านอิทธิพลของความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาผลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการพินคืนได้ต่อความผูกใจมั่นในงาน
2. เพื่อศึกษาผลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการพินคืนได้ต่อความผูกใจมั่นในการทำงานโดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานการวิจัย

H1: ความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการพินคืนได้มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน

H2: ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน

H3: ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ของ ความเชื่อในศาสนา , การมองโลกในแง่ดี และการพินคืนได้ต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเชื่อในศาสนา หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับการยอมรับความจริงที่อยู่เหนือธรรมชาติ และความเชื่อในหลักคำสอนของศาสนาทั้งที่มีหรือไม่มีเหตุผลมารองรับ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ (Batson และ คณะ, 1986)

1.1 “ปัจเจกภายนอก” คือ การที่บุคคลนำศาสนามาเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตหรือนำไปปฏิบัติ บุคคลที่มีความเชื่อแบบนี้เห็นว่าศาสนาคือจุดหมายในชีวิตของตนเอง โดยพบว่าสามารถนำศาสนาไปใช้ได้หลายทาง ทั้งใช้เพื่อทำให้เกิดความมั่นคงทางใจ, ปลอดภัย, การสร้างสัมพันธ์ไมตรี, การพักใจ, การอยู่กับปัจจุบันและการอธิบายเหตุผลในตนเอง ในความหมายตามทฤษฎีนั้นถึงแม้แรงขับภายนอกจะมุ่งไปที่พระเจ้าแต่ก็ยังคงมีจุดหมายสุดท้ายอยู่ที่ตนเอง

1.2 “ปัจเจกภายใน” คือ การที่บุคคลมุ่งเน้นการหาแรงจูงใจหลักของตนเองในศาสนา ส่วนความต้องการอื่น ๆ จะมีความสำคัญน้อยลงไป โดยกลุ่มคนเหล่านี้จะปฏิบัติให้มากเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งนำไปสู่การรวมกันของความเชื่อในศาสนาและสิ่งที่น่าสนใจไปปฏิบัติ บุคคลที่มีความเชื่อแบบนี้จะมีความพยายามในตัวเองที่จะเข้าไปถึงและปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ นั่นคือใช้ชีวิตเพื่อศาสนาของตน

1.3 “ปัจจัยการแสวงหา” คือ ระดับของการเข้าไปเกี่ยวพันในศาสนาของแต่ละบุคคล โดยไม่มีข้อจำกัด และตอบสนองต่อปัญหาทางด้านปรัชญาที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งหรือ โศกนาฏกรรมในชีวิต บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้จะเป็นผู้ที่ใช้ศาสนาเข้ามาเพื่อหาความหมายส่วนตัวและความหมายของสังคมภายนอก และเป็นผู้ที่มุ่งมั่นจะรับมือกับข้อสงสัยทางศาสนาของพวกเขาในลักษณะของการวิจารณ์ตนเอง

ในงานวิจัยนี้ความเชื่อในศาสนาหมายถึงคะแนนที่ได้จากจากแบบวัดความเชื่อในศาสนาซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด Revised Religious Life Inventory (RLI-R) ของ Hill (2005) ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ ปัจจัยภายนอก, ปัจจัยภายใน และ ปัจจัยการแสวงหา

2. การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมองสิ่งที่เกิดขึ้นในด้านที่ก่อให้เกิดประโยชน์ โดยเชื่อว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตัวเองมากกว่าที่จะเกิดสิ่งที่ไม่ดี (Scheier และ Carver, 1985)

ในงานวิจัยนี้การมองโลกในแง่ดีหมายถึงคะแนนจากแบบวัดลักษณะนิสัยในการดำเนินชีวิตของทรงเกียรติ ล้นหลาม (2550) ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด LOT-R (The Life Orientation Test-Revised) ของ Scheier และ Carver (1994) มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

3. การฟื้นคืนได้ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในเชิงบวกของบุคคล เพื่อเอาชนะอุปสรรคหรือมรสุมที่ผ่านเข้ามาในชีวิต

ในงานวิจัยนี้การฟื้นคืนได้หมายถึงคะแนนจากแบบวัดการฟื้นคืนได้ของศิริเพิ่ม เชาวนศิริศิลป์ (2546) ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดบุคลิกภาพการฟื้นคืนได้ (State-Trait Resilience Inventor (STRI)) ของ Hiew และคณะ (2000) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ แบ่งออกเป็น แบบวัด

4. ความสุขในการทำงานหมายถึง สภาวะที่บุคลากรมีความพึงพอใจกับงาน มีความรู้สึกเป็นสุข สนุกกับการทำงาน มีแรงบันดาลใจ ปรับอารมณ์ให้สมดุลได้เมื่อพบกับ สถานการณ์บีบคั้น แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ

ในงานวิจัยนี้ความสุขในการทำงาน หมายถึงคะแนนจากแบบวัดซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงเพิ่มเติมจากแบบวัดด้านความสุขในการทำงานของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ซึ่งพัฒนามาจาก องค์ประกอบความสุขของ Diener(2000) แบบวัดมีทั้งหมด 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

4.1 ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน

4.2 ความพึงพอใจในงาน

4.3 ความรู้สึกทางบวก

4.4 ความรู้สึกทางลบ

5. การผูกใจมั่นในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกในด้านบวกที่พนักงานมีต่องานนั้น โดยมีความรู้สึกขยันขันแข็งในการทำงานและให้การอุทิศตนและเห็นว่างานมีความสำคัญกับตน เป็นความรู้สึกจากบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตน โดยเป็นความรู้สึกที่ยังคงอยู่แม้เวลาผ่านไป มีองค์ประกอบสามองค์ประกอบคือ

5.1 ความขยันขันแข็ง (vigor) หมายถึงการอธิบายลักษณะที่แสดงถึงระดับของพลังและความสามารถที่สูงในการปรับตัวทางด้านจิตใจในขณะที่ทำงานรวมถึงความต้องการในการลงทุนเพื่อการสนับสนุนในการทำงานของตนและมีความอดทนแม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรค

5.2 การอุทิศตนในการทำงาน (dedication) หมายถึงลักษณะของความรู้สึกถึงความสำคัญของตน การมีความกระตือรือร้น (enthusiasm) รวมทั้งมีแรงบันดาลใจ (inspiration) และความภาคภูมิใจในตน (pride) กับความท้าทาย (challenge) ที่มีในการทำงาน

5.3 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (absorption) หมายถึง ลักษณะของการจดจ่ออย่างเต็มที่โดยมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานทั้งหมดซึ่งเวลาจะผ่านไปอย่างรวดเร็วและเป็นการยากอย่างยิ่งที่จะดึงตัวเองออกมาจากการทำงานนั้น

ในงานวิจัยความผูกใจมั่นในงานหมายถึง คะแนนจากแบบวัดการผูกใจมั่นในการทำงานซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของแบบวัด The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) โดย Schaufeli และ Bakker (2003) ซึ่งมีองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบมีจำนวนรวมทั้งหมด 15 ข้อ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

1. ตัวแปรภายนอกจำนวน 3 ตัว ประกอบด้วย

1.1 ความเชื่อในศาสนา มีองค์ประกอบดังนี้

1.1.1 ปัจจัยภายนอก

1.1.2 ปัจจัยภายใน

1.1.3 ปัจจัยการแสวงหา

1.2 การมองโลกในแง่ดี

1.3 การฟื้นคืนได้ มีองค์ประกอบดังนี้

1.3.1 การฟื้นคืนได้จากสถานการณ์

1.3.2 การฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว

2. ตัวแปรภายใน 2 ตัว ประกอบไปด้วย ตัวแปรตาม ได้แก่ การผูกใจมั่นในการทำงาน และตัวแปรส่งผ่าน 1 ตัว ได้แก่ ความสุขในการทำงาน

ตัวแปรตาม

2.1 การผูกใจมั่นในการทำงาน

2.1.1 ความขยันขันแข็ง

2.1.2 ความอุทิศตนในการทำงาน

2.1.3 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

ตัวแปรส่งผ่าน

2.2 ความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน

2.2.2 ความพึงพอใจในงาน

2.2.3 ความรู้สึกทางบวก

2.2.4 ความรู้สึกทางลบ

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐที่นับถือศาสนาพุทธทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีอายุ 21 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 750 คน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานซึ่งทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี การฟื้นคืนได้และความสุขในการทำงานต่อความผูกใจมั่นในงาน
2. ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อในศาสนา ความสุขในการทำงานและความผูกใจมั่นในงานเพื่อใช้ในการวิจัยนี้และสามารถนำไปพัฒนาต่อเพื่อใช้ในการวิจัยอื่นต่อไป

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐที่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีอายุ 21 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 750 คน

เกณฑ์ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ขนาดของโมเดล ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 – 20 คนต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ 1 ตัว เนื่องจากโมเดลในการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าจำนวน 35 ตัว ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้อัตราส่วน 1 ต่อ 20 ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็น 700 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่ครบถ้วนของข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 750 คน

ประชากรในงานวิจัยนี้คือพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐที่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีอายุ 21 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้ การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) โดยเลือกพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐที่นับถือศาสนาพุทธที่สามารถให้ความร่วมมือในการตอบแบบวัดผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ได้

แบบวัดนี้มีเกณฑ์การคัดเข้าและคัดออกคือ การนับถือศาสนา โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างต้องเป็นผู้ที่นับถือศาสนาพุทธเท่านั้น หากมีผู้เข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างท่านใดที่ไม่ได้นับถือศาสนาพุทธก็จะทราบว่าตนเองไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จากข้อกำหนดในแบบวัดที่สร้างไว้ โดยในการรวบรวมข้อมูลพบว่าไม่มีแบบวัดใดตอบโดยผู้เข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้นับถือศาสนาพุทธ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเชื่อในศาสนา ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองโดยอาศัยแนวความคิดของแบบวัด Revised Religious Life Inventory (RLI-R) โดย Hill และคณะ (2005) ซึ่งพัฒนามาจาก Batson และ Schoenrade (1991) โดยใช้นิยามของ Allport ในการสร้างมาตรฐานและนำมาพัฒนาต่อ มีข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถาม “ปัจจัยภายนอก” (extrinsic) จำนวน 7 ข้อ “ปัจจัยภายใน”(intrinsic) 9 ข้อ และ “ปัจจัยการแสวงหา” (quest) 8 ข้อ
2. การมองโลกในแง่ดี วัดด้วยแบบวัดลักษณะนิสัยในการดำเนินชีวิตของทรวงเกียรติ ล้นหลาม (2550) ซึ่งพัฒนามาจากมาตร LOT-R (The Life Orientation Test-Revised) มีจำนวน 10 ข้อคำถาม
3. การฟื้นคืนได้ วัดด้วยแบบวัดการฟื้นคืนได้ของศิริเพ็ญ เขาวนศิลป์ (2546) ซึ่งพัฒนาโดยแปลเป็นภาษาไทยมาจาก State-Trait Resilience Inventor (STRI) ของ Hiew และคณะ (2000) โดยแบบวัดมีทั้งหมด 33 ข้อ แบ่งออกเป็นคำถามซึ่งแยกตาม 2 ช่วงเหตุการณ์คือ
 - 3.1. แบบวัดการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์ (State Resilience Scale = SRC) ซึ่งวัดลักษณะนิสัยจากแนวคิดตามสถานการณ์ที่พบในช่วงปัจจุบัน มีจำนวน 15 ข้อ
 - 3.2. แบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Scale = TRC) เป็นแบบวัดข้อมูลในช่วงวัยเด็ก มีจำนวน 18 ข้อ
4. ความสุขในการทำงาน ใช้แบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบวัดความสุขในการทำงานของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ซึ่งพัฒนาแบบวัดมาจากแนวคิดของ Diener (2000) มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ
5. การผูกใจมั่นในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดความผูกใจมั่นในการทำงานซึ่งพัฒนามาจาก The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) ของ Schaufeli และ Bakker (2004) มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างแบบวัดทั้ง 5 มาตรนั้น เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบลิเคอร์ต (likert scale) โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งใช้มาตรประเมินค่าห้าระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในทุกมาตรดังนี้

ตารางที่ 3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดในข้อความทางบวกและทางลบ

ระดับความคิดเห็น	ข้อทางบวก(คะแนน)	ข้อทางลบ(คะแนน)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

1.แบบวัดความเชื่อในศาสนา

1. ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดความเชื่อในศาสนาของ Hill และคณะ (2005) ซึ่งพัฒนามาจาก Batson และ Schoenrade (1991) โดยใช้นิยามของ Allport ซึ่งมีจำนวนข้อกระทงทั้งสิ้น 27 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยการแสวงหา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .89 .93 และ .96 ตามลำดับ โดยแปลเป็นภาษาไทยภายใต้การแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ผู้วิจัยนำแบบวัดความเชื่อในศาสนา ทดลองใช้ (try out) กับ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐ ที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 60 คน เพื่อวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ (item analysis) และหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (corrected item-total correlation)

การวิเคราะห์ข้อกระทงและการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบวัดความเชื่อในศาสนา

ผู้วิจัยนำแบบวัดความเชื่อในศาสนาที่แปลมาคัดเลือกข้อกระทงที่มีคุณภาพ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แล้วหาสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นในมาตร ซึ่งมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. นำแบบวัดความเชื่อในศาสนาไปให้กลุ่มตัวอย่างชั้นสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 60 คนตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบลิเคิร์ต (likert scale) โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นเชิงบวกทั้งหมด

2. คัดข้อกระทงโดยใช้วิธีแบ่งคะแนนของกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ โดยใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และ 27 ตามลำดับ แบ่งเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำอย่างละ 16 คน

3. หาค่าความแตกต่างของคะแนนข้อกระทงรายข้อทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที คัดข้อกระทงที่มีคะแนนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ 27 ข้อ

4. นำข้อกระทง 27 ข้อมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมดในมาตรา (corrected-item-total correlation: CITC) จากนั้นคัดเลือกข้อกระทงออก โดยข้อกระทงที่มีค่า CITC น้อยกว่า r วิฤติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (หนึ่งหาง) [$t(58) = .214$] จะถูกคัดทิ้ง ทำยที่สุดนำข้อที่มีคุณภาพมาวิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .67 .78 และ .72 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ .85 โดยมีข้อที่ผ่านการทดสอบทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 6 ข้อ 9 ข้อและ 7 ข้อตามลำดับ(รายละเอียดในภาคผนวก ข1-ข3)

ผลการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงความเชื่อในศาสนา

ตัวแปรแฝงความเชื่อในศาสนา (religious orientation) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยภายนอกต่อความเชื่อในศาสนา (SumREx) ปัจจัยภายในต่อความเชื่อในศาสนา (SumRIn) และปัจจัยการแสวงหาต่อความเชื่อในศาสนา (SumRQu) การตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ ของตัวแปรสังเกตได้ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดและสูงสุด ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 0.49 และ 0.66 ตามลำดับ แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าปานกลาง ผลการวิเคราะห์ Bartlett's test of sphericity พบว่า $\chi^2 = 707.645$, $df = 3$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดัชนี Kaiser – Mayer – Olkin (KMO) = .685 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่วัดองค์ประกอบความเชื่อในศาสนาไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบความเชื่อในศาสนาในภาพที่ 3 มีค่า $\chi^2 = 4.13$, $df = 3$, $p = 0.248$, GFI = 0.996, AGFI = 0.99 แสดงว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบความเชื่อในศาสนา สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งสามค่า โดยน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งสามมีน้ำหนักเท่ากัน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้นำมาสร้างสมการองค์ประกอบองค์ประกอบความเชื่อในศาสนาได้ดังนี้

$$REL = 0.624 (\text{SumREx}) + 0.867 (\text{SumRIIn}) + 0.742 (\text{SumRQu})$$

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร โมเดลการวัด และการตรวจสอบความตรงของโมเดล การวัด แสดงดังตารางที่ 4 ตารางที่ 5 และภาพที่ 3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดองค์ประกอบความเชื่อในศาสนา

ตัวแปร	M	S.D	Correlation Matrix		
			SumREx	SumRIIn	SumRQu
SumREx	3.43	0.76	1.000		
SumRIIn	3.55	0.72	.527	1.000	
SumRQu	3.38	0.72	.492	.659	1.000

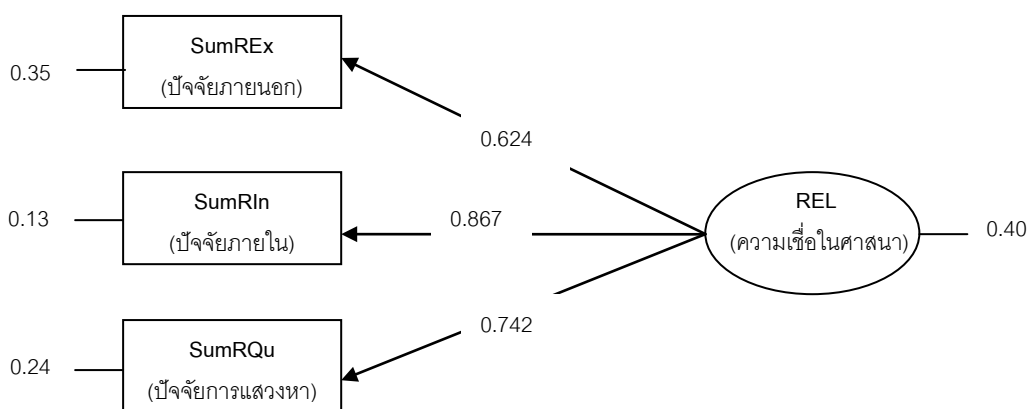
Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 707.64$, $df = 3$, $p = .000$, KMO = .685

** $p < .01$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 5 ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อในศาสนา (N = 750)

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R^2	เมทริกซ์ สปส. คะแนน องค์ประกอบ
	Coeff.	SE.	t	Std.Coeff		
SumREx	0.752	0.042	18.13	0.624	.390	0.145
SumRIIn	1.000	-	-	0.867	.752	0.364
SumRQu	0.862	0.037	23.29	0.742	.550	0.338

$\chi^2 = 4.13$, $df = 3$, $p = .248$, RMSEA = 0.022, GFI = 0.996



Chi-Square = 4.13, $df = 3$, $p = 0.248$, RMSEA = 0.022

ภาพที่ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบความเชื่อในศาสนา

2. แบบวัดการมองโลกในแง่ดี

1. แบบวัดการมองโลกในแง่ดีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ เป็นแบบวัดที่ทรงเกียรติ ลันหลาม (2550) รับผิดชอบทำให้แปลเป็นภาษาไทยและพัฒนาขึ้นมาจากมาตร LOT-R (The Life Orientation Test-Revised) ตามนิยามของ Scheier และ Carver (1985) ที่ได้พัฒนาขึ้นมาใหม่ในปี 1994 แบบวัดนี้มีจำนวนข้อกระทงทั้งสิ้น 10 ข้อ ประกอบด้วยข้อกระทงที่มีความหมายในทางบวก (positive items) และข้อกระทงที่มีความหมายในทางลบ (negative items) มีจำนวนเท่ากันอย่างละ 3 ข้อ และข้อกระทงลวง (filler items) อีกจำนวน 4 ข้อ และระดับที่ใช้ประเมินการมองโลกในแง่ดีมี 5 ระดับ โดย Schiere, Carver และ Bridges ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดกับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัย Carnegie Mellon จำนวน 2,055 คน และรายงานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .78 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในแบบวัดมีค่าอยู่ระหว่าง .43 - .63 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การวิเคราะห์ข้อกระทงและการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบวัดการมองโลกในแง่ดี

1. ทรงเกียรติ ลันหลาม(2550)นำแบบวัดการมองโลกในแง่ดีที่แปลนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางจิตวิทยาและภาษาจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของการแปลและความชัดเจนของภาษาและปรับปรุงจนข้อความในแบบวัดเป็นที่เห็นพ้องตรงกันทุกท่าน

2. นำแบบวัดที่ผ่านขั้นที่ 1 ไปให้นิสิตที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ทดลองทำแบบวัดเพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาและสำนวนที่ใช้แล้วจึงปรับแก้สำนวนภาษาเพื่อให้เข้าใจชัดเจนขึ้น

3. นำแบบวัดที่ผ่านขั้นตอนที่ 2 ที่ปรับแก้สำนวนภาษาแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มทดสอบที่เป็นนิสิตจำนวน 81 คนและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตร โดยพบว่าทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ .70 (รายละเอียดในภาคผนวก ข4)

4. เกณฑ์การให้คะแนน

ทรงเกียรติ ล้นหลาม (2550) ได้ใช้ลักษณะการตอบและเกณฑ์ในการให้คะแนนตามเกณฑ์ของ Schiere และ Carvre (1994) จำนวน 10 ข้อดังนี้

- ข้อความที่มีความหมายในทางบวกมีจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1 4 และ 10
- ข้อความที่มีความหมายในทางลบมีจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 3 7 และ 9
- ข้อความลงที่จะไม่นำมาคิดคะแนนมีจำนวน 4 ข้อ คือข้อ 2 5 6 และ 8

5. การแปลผลคะแนน

ในการแปลผลตาม Schiere และ Carver (1994) มีรูปแบบการคิดคะแนนดังนี้

คะแนนดิบ (Raw score) คือ คะแนนที่ได้ทั้งหมดจากการตอบคำถามทุกข้อนำมารวมกับซึ่งคะแนนดิบสูงสุดที่จะเป็นไปได้คือ 24 คะแนน

คะแนนรวม (Total score) คือ คะแนนรวมสูงสุดที่จะเป็นไปได้คือ 24 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลเชิงคุณภาพ ตาม Schiere และ Carver (1994)

คะแนนรวมการมองโลกในแง่ดีสูง แสดงว่า มีการมองโลกในแง่ดีสูง

คะแนนรวมการมองโลกในแง่ดีต่ำ แสดงว่า มีการมองโลกในแง่ดีต่ำ (อ้างถึงใน ทรงเกียรติ ล้นหลาม, 2550)

แต่ทั้งนี้ในงานวิจัย ผู้วิจัยแปลผลในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเท่านั้น และไม่มี การแปลความหมายของคะแนนในเชิงคุณภาพ

3.แบบวัดการฟื้นคืนได้

ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดบุคลิกภาพเพื่อสู่ความเป็นเลิศของศิริเพิ่ม เซาวันศิลป์ (2546) ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด State-Trade Resilience Inventory ของ Hiew และคณะ (2000) โดยประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ แบบวัดบุคลิกภาพเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากสถานการณ์ (State Resilience Scale = SRC)) ซึ่งวัดลักษณะนิสัยจากสิ่งแวดล้อม เป็นแบบวัดข้อมูลในช่วงปัจจุบัน มีจำนวน 15 ข้อ โดยในงานวิจัยนี้เรียกแบบวัดนี้ว่าแบบวัดการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์ และแบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Scale

= TRC) เป็นแบบวัดข้อมูลในช่วงวัยเด็ก มีจำนวน 18 ข้อ ในงานวิจัยนี้เรียกแบบวัดนี้ว่าแบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert scale) โดยข้อความมีลักษณะเป็นเชิงบวกทั้งหมด

ศิริเพ็ญ เซาว์ศิลป์ (2546 อ้างถึงในสุภาวดี ดิสโร 2551) ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์ การฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว และการฟื้นคืนได้โดยรวม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และได้แบ่งเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนออกเป็น 3 ระดับดังนี้

การแปลผลคะแนน การฟื้นคืนได้จากสถานการณ์

คะแนน	การแปลผล
สูงกว่า 45 คะแนน	ระดับสูง
31 – 45 คะแนน	ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 31 คะแนน	ระดับต่ำ

การแปลผลคะแนน การฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว

คะแนน	การแปลผล
สูงกว่า 54 คะแนน	ระดับสูง
37 – 54 คะแนน	ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 37 คะแนน	ระดับต่ำ

การแปลผลคะแนน การฟื้นคืนได้โดยรวม

คะแนน	การแปลผล
สูงกว่า 99 คะแนน	ระดับสูง
67 - 99 คะแนน	ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 67 คะแนน	ระดับต่ำ

การวิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานและการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบวัดการฟื้นคืนได้

1. ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (Construct Validity)

Hiew และคณะ (2000 อ้างถึงใน ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์, 2546) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ของแบบวัดการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์พบว่า มี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 คือ การมีจิตใจที่เข้มแข็ง/การมีทักษะทางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (I am/ I can) องค์ประกอบที่ 2 คือการมีแหล่งสนับสนุนและทรัพยากรภายนอก ส่วนแบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว พบ 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบการมีทักษะทางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (I can) องค์ประกอบการมีแหล่งสนับสนุนและทรัพยากรภายนอก (I have) และองค์ประกอบการมีจิตใจที่เข้มแข็ง (I am) นอกจากนี้ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์ (2546) ทำการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ (factoring analysis) ของแบบวัดการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์และแบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวฉบับแปลภาษาไทย พบว่าแบบวัดที่ 2 แบบวัดมีองค์ประกอบ 3 ด้านที่สำคัญ คือ การมีแหล่งสนับสนุนและทรัพยากรภายนอก (I have) การมีจิตใจที่เข้มแข็ง (I am) และการมีทักษะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (I can) โดยแบบวัดการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามตั้งแต่ .264 - .827 และแบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามตั้งแต่ .359 ถึง .769 (อ้างถึงใน สุภาวดี ดิสโร, 2551)

2. ความเที่ยง (Reliability)

ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์ (2546) ได้วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัด State-Trait Resilience Inventory กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่า แบบวัดการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .73 ($n = 144$) โดยค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ Hiew (1999) ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .76 ($n = 96$) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศแคนาดา ส่วนแบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .75 ($n = 144$) ในขณะที่ Hiew et al. (2000) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .81 ($n = 95$) จากการศึกษาในนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยของไทย

ผลการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงการฟื้นคืนได้

ตัวแปรแฝงการฟื้นคืนได้ (RES) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ การฟื้นคืนได้จากสถานการณ์และการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว การตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัว พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ ของตัวแปรสังเกตได้ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 0.711 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าสูง ผลการวิเคราะห์ Bartlett's test of sphericity พบว่า $\chi^2 = 527.121$, $df = 1$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น Kaiser – Mayer – Olkin (KMO) = .500 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่วัดองค์ประกอบการฟื้นคืนได้ ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นคืนได้ในภาพที่ 4 มีค่า $\chi^2 = 1.14$, $df = 1$, $p = 0.286$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 1.00$ แสดงว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นคืนได้ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งสองค่า โดยน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งสองมีน้ำหนักเท่ากัน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้นำมาสร้างสมการองค์ประกอบการฟื้นคืนได้ได้ดังนี้

$$RES = 0.86 (\text{SumREn}) + 0.81 (\text{SumREc})$$

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร โมเดลการวัด และการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด แสดงดังตารางที่ 6 ตารางที่ 7 ภาพที่ 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นคืนได้

ตัวแปร	M	S.D	Correlation Matrix	
			SumREn	SumREc
SumREn	3.99	0.54	1.000	
SumREc	3.75	0.58	.711**	1.000

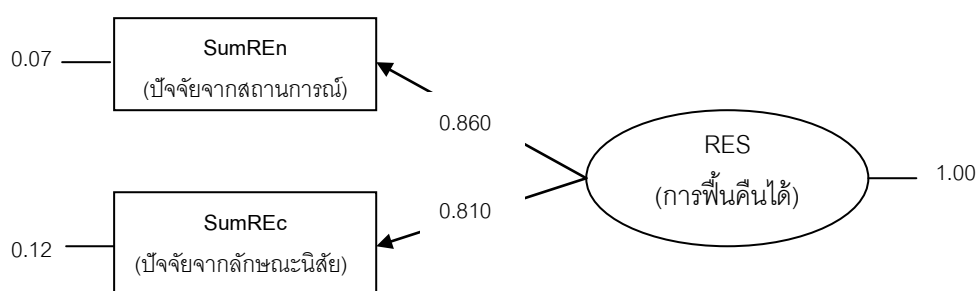
Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 527.121$, $df = 1$, $p = 0.00$, $KMO=0.500$

** $p < .01$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 7 ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบการฟื้นคืนได้ ($N = 750$)

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R^2	เมทริกซ์ สปส. คะแนน องค์ประกอบ
	Coeff.	SE.	t	Std.Coeff		
SumREn	0.470	0.02	28.92	0.860	.740	0.260
SumREc	0.480	0.02	25.88	0.810	.650	0.350

$\chi^2 = 1.14, df = 1, p = .286, RMSEA = 0.014, GFI = 1.00$



Chi-Square = 1.14, $df = 4, p = 0.286, RMSEA = 0.014$

ภาพที่ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบการฟื้นคืนได้

4. แบบวัดความสุขในการทำงาน

1. ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดจากแบบวัดความสุขในการทำงานของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของ Diener (2000) มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 5 ข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกด้านบวกและความรู้สึกด้านลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัดเท่ากับ .82 โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อบวกและข้อลบเพิ่มเติมอย่างละ 20 ข้อคำถาม และได้รับการตรวจสอบ ตัดข้อคำถามจากการแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาจนเหลือข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อคำถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบวัดความสุขในการทำงานทดลองใช้ (try out) กับ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนซึ่งที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 60 คนเพื่อวิเคราะห์ข้อ

กระทงรายข้อ (item analysis) และหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (corrected item-total correlation)

การวิเคราะห์ข้อกระทงและการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบวัดความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยนำแบบวัดความสุขในการทำงานโดยคัดเลือกข้อกระทงที่มีคุณภาพ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แล้วหาสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นในมาตร ซึ่งมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. นำแบบวัดความสุขในการทำงานไปให้กลุ่มตัวอย่างชั้นสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 60 คนตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบลิเคิร์ต (likert scale) โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นเชิงบวกและข้อลบ
2. คัดข้อกระทงโดยใช้วิธีแบ่งคะแนนของกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ โดยใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และ 27 ตามลำดับ แบ่งเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำอย่างละ 16 คน
3. หาค่าความแตกต่างของคะแนนข้อกระทงรายข้อทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที่ คัดข้อกระทงที่มีคะแนนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ 26 ข้อ
4. นำข้อกระทง 26 ข้อมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมดในมาตร (corrected-item-total Correlation: CITC) จากนั้นคัดเลือกข้อกระทงออก โดยข้อกระทงที่มีค่า CITC น้อยกว่า r วิฤติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (หนึ่งหาง) [$t(58) = .214$] จะถูกคัดทิ้ง ทำยที่สุดนำข้อที่มีคุณภาพมาวิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแต่ละองค์ประกอบ .75 .62 .49 และ .58 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ .81 โดยมีข้อที่ผ่านการทดสอบรวม 19 ข้อคำถามแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 5 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อและ 2 ข้อตามลำดับ(รายละเอียดในภาคผนวก ข4-ข7)

ผลการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน

ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน (work happiness) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน (SumWLH) ความพึงพอใจในงาน (SumWWH) ความรู้สึกด้านบวก (SumWPA) และความรู้สึกด้านลบ (SumWNA) การตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ ของตัวแปรสังเกตได้ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดและสูงสุด ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ -.133 และ .714

ตามลำดับ แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าปานกลาง ผลการวิเคราะห์ Bartlett's test of sphericity พบว่า $\chi^2 = 1089.652$, $df = 6$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น Kaiser – Mayer – Olkin (KMO) = .696 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่วัดองค์ประกอบความสุขในการทำงานไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบความสุขในการทำงานในภาพที่ 5 มีค่า $\chi^2 = 07$, $df = 1$, $p = 0.789$, GFI = 1.00, AGFI = 1.00 แสดงว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบความสุขในการทำงาน สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งหมดสามค่า โดยน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งสี่มีน้ำหนักเท่ากัน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้ นำมาสร้างสมการองค์ประกอบความสุขในการทำงานได้ดังนี้

$$WOR = 0.892 (\text{SumWLH}) + 0.799 (\text{SumWWH}) + 0.766 (\text{SumWPA}) + 0.099 (\text{SumWNA})$$

จากสมการองค์ประกอบจะเห็นได้ว่าตัวแปรความรู้สึกด้านลบมีค่าอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อโมเดลโดยรวมได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรปรับปรุงพัฒนามาตรในหัวข้อนี้ให้มีความชัดเจนมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร โมเดลการวัด และการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด แสดงดังตารางที่ 8 ตารางที่ 9 ภาพที่ 5 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดองค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	M	S.D	Correlation Matrix			
			SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA
SumWLH	3.70	0.73	1.000			
SumWWH	3.75	0.64	.714**	1.000		
SumWPA	3.68	0.58	.684**	.609**	1.000	
SumWNA	2.96	0.95	.029	.080**	-.133**	1.000

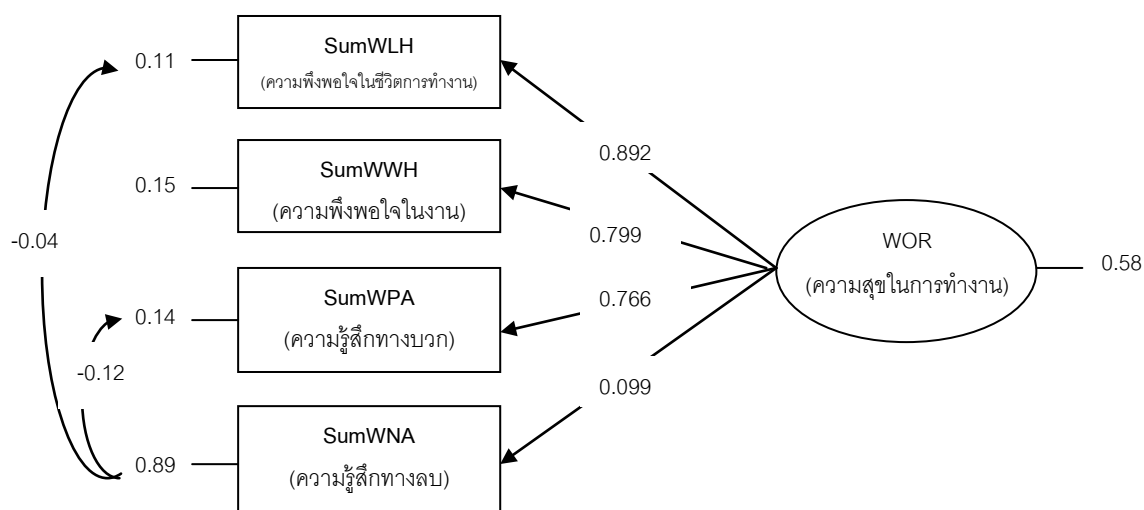
Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 1089.652$, $df = 6$, $p = .000$, KMO = .696

** $p < .01$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 9 ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงาน (N = 750)

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R^2	เมทริกซ์ สปส. คะแนน องค์ประกอบ
	Coeff.	SE.	t	Std.Coeff		
SumWLH	0.860	-	-	0.892	.80	0.547
SumWWH	0.679	0.025	27.20	0.799	.64	0.300
SumWPA	0.589	0.023	25.38	0.766	.59	0.341
SumWNA	0.123	0.057	2.16	0.099	.01	0.078

$\chi^2 = 0.07, df = 1, p = .789, RMSEA = 0.000, GFI = 1.000$



Chi-Square = 0.07, $df = 1, p = 0.789, RMSEA = 0.000$

ภาพที่ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบความสุขในการทำงาน

5.แบบวัดความผูกใจมั่นในงาน

1. ผู้วิจัยพัฒนาจากมาตรฐานผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดความผูกใจมั่นในการทำงานซึ่งพัฒนาจาก The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) ของ Schaufeli และ Bakker (2004) มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเท และ

ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน จากนั้นสร้างข้อสอบเพิ่มอีก 17 ข้อและทำการคัดเลือกข้อที่จะนำมาใช้ภายใต้การแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาภายหลังการคัดเลือกแล้วได้ข้อคำถามรวมทั้งหมด 28 ข้อ

2. ผู้วิจัยนำแบบวัดความผูกใจมั่นในงานทดลองใช้ (try out) กับ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 60 คนเพื่อวิเคราะห์ข้อกระทางรายข้อ (item analysis) และหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (corrected item-total correlation)

การวิเคราะห์ข้อกระทางและการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบวัดผูกใจมั่นในงาน

ผู้วิจัยนำแบบวัดความผูกใจมั่นในงานที่แปลมาคัดเลือกข้อกระทางที่มีคุณภาพ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แล้วหาสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นในมาตร ซึ่งมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. นำแบบวัดความผูกใจมั่นในงานไปให้กลุ่มตัวอย่างขึ้นสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 60 คนตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบลิเคิร์ต (likert scale) ซึ่งใช้มาตรประเมินค่าห้าระดับ โดยได้แบ่งความหมายของข้อคำถามดังนี้

- ข้อความที่มีความหมายในทางบวกมีจำนวน 18 ข้อ
- ข้อความที่มีความหมายในทางลบมีจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 3 4 และ 5

2. คัดข้อกระทางโดยใช้วิธีแบ่งคะแนนของกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ โดยใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และ 27 ตามลำดับ แบ่งเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำอย่างละ 16 คน

3. หาค่าความแตกต่างของคะแนนข้อกระทางรายข้อทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที่ คัดข้อกระทางที่มีคะแนนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ 28 ข้อ

4. นำข้อกระทาง 28 ข้อมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทางแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมดในมาตร (corrected item-total correlation: CITC) จากนั้นคัดเลือกข้อกระทางออก โดยข้อกระทางที่มีค่า CITC น้อยกว่า rวิกฤติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (หนึ่งหาง) $[r(58) = .214]$ จะถูกคัดทิ้ง ทำยที่สุดนำข้อที่มีคุณภาพมาวิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .78 .85 และ .63 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ .85 โดยมีข้อที่ผ่านการทดสอบทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบละ 5 ข้อ 6 ข้อและ 4 ข้อตามลำดับ(รายละเอียดในภาคผนวก ข8-ข10)

ผลการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน

ตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในงาน (work engagement) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ความขยันขันแข็งในการทำงาน (SumVig) การอุทิศตนในการทำงาน (SumDec) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (SumAbs) การตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดและสูงสุด ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ .259 และ .775 ตามลำดับ แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าปานกลาง ผลการวิเคราะห์ Bartlett's test of sphericity พบว่า $\chi^2 = 763.825$, $df = 3$, $p = .000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดัชนี Kaiser – Mayer – Olkin (KMO) = .558 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่วัดองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงานไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงานตามภาพที่ 6 มีค่า $\chi^2 = 0.01$, $df = 1$, $p = 0.93661$, GFI = 1.00, AGFI = 1.00 แสดงว่าโมเดลการวัด องค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งหมดสามค่า โดยน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งสามมีน้ำหนักเท่ากัน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้นำมาสร้างสมการองค์ประกอบองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงานได้ดังนี้

$$ENG = 0.335 (\text{SumVig}) + 0.937 (\text{SumDec}) + 0.641 (\text{SumAbs})$$

จากสมการองค์ประกอบจะเห็นได้ว่าตัวแปรความขยันขันแข็งในการทำงานมีค่าอิทธิพลที่ต่ำต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อโมเดลโดยรวมได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรปรับปรุงพัฒนามาตรนหัวข้อนี้ให้มีความชัดเจนหรือครอบคลุมต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงานมากขึ้น ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร โมเดลการวัด และการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด แสดงดังตารางที่ 10 ตารางที่ 11 ภาพที่ 6 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน
โมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกใจมั่นในงาน

ตัวแปร	M	S.D	Correlation Matrix		
			SumVig	SumDec	SumAbs
SumVig	3.36	0.72	1.000		
SumDec	3.78	0.71	.314	1.000	
SumAbs	3.58	0.76	.259	.775	1.000

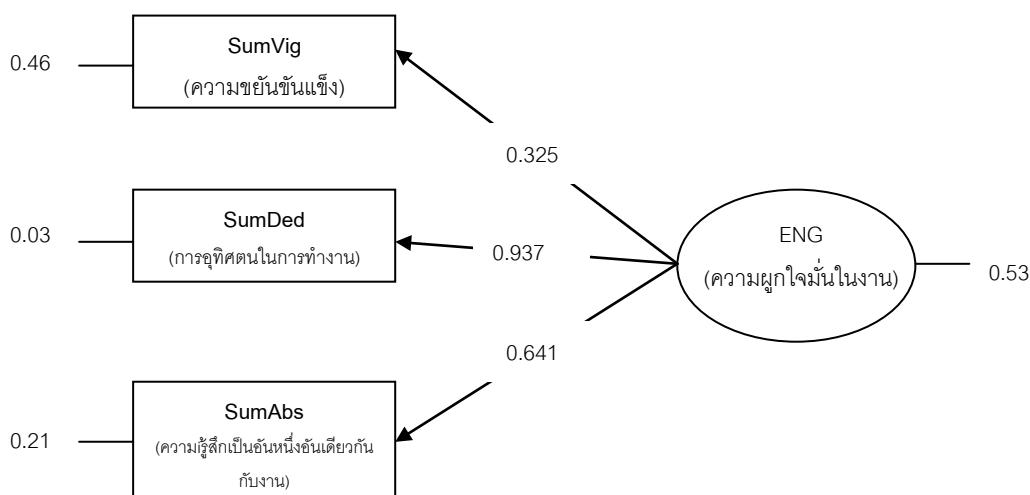
Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 763.825$, $df = 3$, $p = .000$, KMO = .558

** $p < .01$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 11 ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกใจมั่นใน
งาน ($N = 750$)

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R^2	เมทริกซ์ สปส. คะแนน องค์ประกอบ
	Coeff.	SE.	t	Std.Coeff		
SumVig	0.319	0.036	8.814	0.325	.106	0.021
SumDec	0.936	0.083	11.340	0.968	.937	0.893
SumAbs	0.830	-	-	0.801	.641	0.122

$\chi^2 = 0.01$, $df = 1$, $p = .936$, RMSEA = 0.000, GFI = 1.000



Chi-Square = 0.01, $df = 1$, $p = 0.936$, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบความผูกพันในงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

ในการเก็บข้อมูลมีการดำเนินการทั้งสิ้น 2 ครั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คนเพื่อทำการวิเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

2. นำแบบวัดที่ได้รับการตอบกลับมากวิเคราะห์ผล โดยการหาค่าความเที่ยงและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมดในมาตร (corrected-item-total correlation: CITC) แล้วตัดข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก นำข้อที่ผ่านเกณฑ์มาสร้างแบบวัดที่ใช้จริง

3. นำแบบวัดที่ได้ไปสร้างแบบวัดออนไลน์ในเว็บไซต์ที่สนับสนุน เช่น docs.google.com surveycan.com โดยมีข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยในหน้าแรกของแบบวัด ทั้งนี้ระบุให้ผู้ตอบแบบวัดต้องนับถือศาสนาพุทธเท่านั้น โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยนำไปสร้างที่เว็บไซต์ surveycan.com

4. นำที่อยู่ (web address) ของแบบวัดแจกผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) คือ ทวิตเตอร์ เฟซบุ๊ก อีเมล และเว็บไซต์สำหรับตั้งกระทู้ต่าง ๆ เช่น พันทิป

5. เมื่อเก็บแบบวัดได้จำนวน 750 ฉบับตามกำหนดแล้ว จึงทำการส่งออกข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ผล จากผลการเก็บแบบวัด สามารถแจกแจงข้อมูลการตอบกลับได้ดังนี้

ตารางที่ 12 การแจกแจงข้อมูลการตอบกลับ

สื่อสังคมออนไลน์	จำนวนคนเปิดดู	จำนวนคนตอบ	ร้อยละของการตอบแบบวัด
ทวิตเตอร์	16	16	100.00
อีเมล	70	70	100.00
เฟซบุ๊ก	440	440	100.00
เว็บไซต์	906	224	24.72
รวม	1432	750	52.37

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปร การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์ความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของโมเดลการวัด ความเชื่อในศาสนา ความผูกใจมั่นในงาน และความผูกใจมั่นในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (missing value) ข้อมูลสุดโต่ง (outlier) และทำการทดแทนด้วยวิธีการทางสถิติ จากนั้นคำนวณค่าสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น และสร้างตัวแปรสังเกตได้ ทั้งนี้กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นทั้งหมดทำขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามในการวิจัยด้วยวิธีการสร้างสมการโครงสร้าง (structural equation modeling)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square) ค่า GFI (goodness of fit index) ค่า AGFI (adjusted goodness of fit index)

บทที่ 3 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี การฟื้นคืนใจต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแยกเป็น 3 ตอน ตอนแรก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบวัด และค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและเข้าใจง่ายขึ้น ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบวัด
Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร
Max	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
Min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
C.V.	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนไค-สแควร์
Λ_X	หมายถึง	เมทริกซ์พหุนามเมตริกซ์นำหน้าองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ X
Λ_Y	หมายถึง	เมทริกซ์พหุนามเมตริกซ์นำหน้าองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ Y
Γ	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรแฝงภายใน
β	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงระหว่างตัวแปรแฝงภายใน

Ψ	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ของตัวแปรภายในแฝง E
$\theta\delta$	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ x
$\theta\varepsilon$	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรภายในสังเกตได้ y
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
bsc	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination)
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjust goodness of fit index)
TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
Std TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวมมาตรฐาน
Std IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อมมาตรฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

REL	หมายถึง	ความเชื่อในศาสนา
OPT	หมายถึง	การมองโลกในแง่ดี
RES	หมายถึง	การพินคินได้
WOR	หมายถึง	ความสุขในการทำงาน
ENG	หมายถึง	ความผูกใจมั่นในงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

SumREx	หมายถึง	ปัจจัยภายนอกต่อความเชื่อในศาสนา
SumRIIn	หมายถึง	ปัจจัยภายในต่อความเชื่อในศาสนา
SumRQu	หมายถึง	ปัจจัยการแสวงหาต่อความเชื่อในศาสนา
SumOpt	หมายถึง	การมองโลกในแง่ดี
SumREn	หมายถึง	การฟื้นคืนได้จากสถานการณ์ (ในช่วงปัจจุบัน)
SumREc	หมายถึง	การฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (ในช่วงที่เป็นเด็ก)
SumWLH	หมายถึง	ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน
SumWWH	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
SumWPA	หมายถึง	ความรู้สึกลบต่อการทำงาน
SumWNA	หมายถึง	ความรู้สึกลบต่อการทำงาน
SumVig	หมายถึง	ความขยันขันแข็ง
SumDec	หมายถึง	การอุทิศตนในการทำงาน
SumABs	หมายถึง	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบวัดและค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด และค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนสูงสุด (max) คะแนนต่ำสุด (min) ค่าความเบ้ (SK) ค่าความโด่ง (KU) โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกนำเสนอ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบวัด จำแนกตามลักษณะภูมิหลัง ส่วนที่สอง นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้

1.1 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น (การแจกแจงความถี่และร้อยละ) ของตัวแปร คุณลักษณะภูมิหลังของผู้ตอบแบบวัด

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ จำนวน 750 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.600 และ 30.400 ตามลำดับ อายุระหว่าง 21-30 ปีมี 413 คน อายุ 31-40 ปี จำนวน 250 คน อายุ 41-50 ปีจำนวน 61 คนและอายุ 51 ปีขึ้นไป 26 คน คิดเป็นร้อยละ 55.067, 33.333, 8.133 และ 3.467 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพเป็นโสด 574 คน แต่งงานแล้ว 157 คน หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 76.533, 20.933 และ 2.534 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 97 คน ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 444 คน ปริญญาโท 189 คน และปริญญาเอก 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.933, 59.200, 25.200 และ 2.667 ตามลำดับ ด้านระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส 470 คน ระดับหัวหน้างาน-ผู้ช่วยผู้จัดการ 183 คน และระดับผู้จัดการขึ้นไป 97 คน คิดเป็นร้อยละ 62.667, 24.4 00และ 12.933 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนน้อยกว่า10,000 บาท 59 คน รายได้เฉลี่ยรวม 10,001- 20,000 บาท จำนวน 262 คน รายได้เฉลี่ยรวม 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 168 คน รายได้เฉลี่ยรวม 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 105 คน รายได้เฉลี่ยรวม 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 45 คน และ รายได้เฉลี่ยรวม 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 7.867, 34.933, 22.400, 14.000, 6.000 และ 14.800 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบวัด จำแนกตามคุณลักษณะภูมิหลัง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	522	69.60
ชาย	228	30.40
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	750	100.00
2. อายุ		
21-30 ปี	413	55.077
31-40 ปี	250	33.33
41-50 ปี	61	8.13
51 ปี ขึ้นไป	26	3.47
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	750	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	574	76.53
แต่งงาน	157	20.93
หย่าร้าง	19	2.54
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	750	100.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	97	12.93
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	444	59.20
ปริญญาโท	189	25.20
ปริญญาเอก	20	2.67
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	750	100.00
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
พนักงาน – พนักงานอาวุโส	470	62.67
หัวหน้างาน – ผู้ช่วยผู้จัดการ	183	24.40
ผู้จัดการขึ้นไป	97	12.93
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	750	100.00

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนจากบริษัท		
น้อยกว่า 10,000 บาท	59	7.87
10,001-20,000 บาท	262	34.93
20,001-30,000 บาท	168	22.40
30,001-40,000 บาท	105	14.00
40,001-50,000 บาท	45	6.00
50,000 บาทขึ้นไป	111	14.80
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	750	100.00

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย จำนวน 13 ตัวแปร ที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร คือ ความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี การฟื้นคืนได้ ความผูกใจมั่นในงานและความผูกใจมั่นในงาน เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (min) คะแนนสูงสุด (max) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ผลการวิเคราะห์แยกวิเคราะห์แต่ละตัวแปรมีดังต่อไปนี้

1.2.1 กลุ่มตัวแปรสังเกตได้ความเชื่อในศาสนา (REL) จำนวน 3 ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูง (3.38 -3.55) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) อยู่ระหว่าง 0.20-0.22 ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะการแจกแจงที่ใกล้เคียงโค้งปกติ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ที่ส่วนใหญ่มีค่าใกล้ศูนย์ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยภายในต่อความเชื่อในศาสนา (SumRIn) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.55) ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (SK = -.44) มีโค้งการแจกแจงแบบ platykurtic ซึ่งต่ำกว่าโค้งปกติ (KU = .37) แสดงว่าปัจจัยภายในต่อความเชื่อในศาสนามีการกระจายของข้อมูลมาก ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยการแสวงหาต่อความเชื่อในศาสนา (SumRQu) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.38) ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (SK = -.24) มีโค้งการแจกแจงแบบ Platykurtic ซึ่งต่ำกว่า โค้งปกติ (KU = .55) แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยการแสวงหาต่อความเชื่อในศาสนา มีการกระจายของข้อมูลมาก

1.2.2 กลุ่มตัวแปรสังเกตได้การมองโลกในแง่ดี 1 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยปานกลาง 3.49 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .45 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) อยู่ที่ .13 ตัวแปรนี้มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ซึ่งพิจารณาจากค่าความเบ้ (SK) และค่าความโค้ง (KU) โดยข้อมูลมีลักษณะเบ้ขวา (SK = .20) และมีโค้งการแจกแจงแบบ Platykurtic ซึ่งต่ำกว่าโค้งปกติ (KU = .10) แสดงว่าตัวแปรความการมองโลกในแง่ดีมีการกระจายของข้อมูลมาก

1.2.3 กลุ่มตัวแปรสังเกตได้การฟื้นคืนได้ (RES) จำนวน 2 ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูง (3.75-3.99) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) อยู่ระหว่าง .14-20 ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะการแจกแจงที่ใกล้เคียงโค้งปกติ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) และค่าความโค้ง (KU) ที่ส่วนใหญ่มีค่าใกล้ศูนย์ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฟื้นคืนได้จากสถานการณ์ (SumREn) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (M = 3.99) ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (SK = -.89) มีโค้งการแจกแจงแบบ platykurtic ซึ่งต่ำกว่าโค้งปกติ (KU = 2.67) แสดงว่าการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์มีการกระจายของข้อมูลมาก ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (SumREc) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.74) ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (SK = -.44) มีโค้งการแจกแจงแบบ Platykurtic ซึ่งต่ำกว่า โค้งปกติ (KU = 1.24) แสดงว่า ตัวแปรการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวมีการกระจายของข้อมูลมาก

1.2.4 กลุ่มตัวแปรสังเกตได้ความสุขในการทำงาน (WOR) จำนวน 4 ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง (2.96 -3.75) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) อยู่ระหว่าง 0.14-0.20 ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะการแจกแจงที่ใกล้เคียงโค้งปกติ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) และค่าความโค้ง (KU) ที่ส่วนใหญ่มีค่าใกล้ศูนย์ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน (SumWLH) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.75) ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (SK = -.35) มีโค้งการแจกแจงแบบ platykurtic ซึ่งต่ำกว่าโค้งปกติ (KU = 1.12) แสดงว่าความพึงพอใจในชีวิตการทำงานมีการกระจายของข้อมูลมาก ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรู้สึกทางลบต่อการทำงาน (SumWNA) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.96) ข้อมูลมีลักษณะเบ้ขวา (SK = .22) มีโค้งการแจกแจงแบบ Leptokurtic ซึ่งสูงกว่า โค้งปกติ (KU = -.28) แสดงว่า ความรู้สึกทางลบต่อการทำงาน มีการกระจายของข้อมูลน้อย

1.2.5 กลุ่มตัวแปรสังเกตได้ความผูกใจมั่นในการทำงาน (ENG) จำนวน 3 ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง (3.36 -3.78) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) อยู่ระหว่าง 0.19-.21 ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะการแจกแจงที่ใกล้เคียงโค้งปกติ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) และค่าความโค้ง (KU) ที่ส่วนใหญ่มีค่าใกล้ศูนย์ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอุทิศตนใน

การทำงาน (SumDec) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.78$) ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย ($SK = -.61$) มีโด่งการแจกแจงแบบ platykurtic ซึ่งต่ำกว่าโด่งปกติ ($KU = 1.15$) แสดงว่าการอุทิศตนในการทำงานมีการกระจายของข้อมูลมาก ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความขยันขันแข็ง (SumVig) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36$) ข้อมูลมีลักษณะเป็นโด่งปกติ ($SK = 0.00$) มีโด่งการแจกแจงแบบ mesokurtic ซึ่งเป็นโด่งปกติ ($KU = .01$) แสดงว่า ความขยันขันแข็งมีการกระจายของข้อมูลเป็นปกติ รายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย (N = 750)

ตัวแปร	M	S.D.	Min	Max	C.V.	SK	KU
REL							
SumREx	3.43	.76	1	5	.22	-0.44**	0.37*
SumRIn	3.55	.72	1	5	.20	-0.50**	0.52**
SumRQu	3.38	.72	1	5	.21	-0.24**	0.55**
OPT							
SumOpt	3.49	.45	2	5	.13	0.20*	0.96**
RES							
SumREn	3.99	.54	1	5	.14	-0.89**	2.67**
SumREc	3.75	.58	1	5	.16	-0.44**	1.23**
WOR							
SumWLH	3.75	.64	1	5	.17	-0.35**	1.12**
SumWWH	3.70	.73	1	5	.20	-0.25**	0.30
SumWPA	3.68	.58	1	5	.16	-0.15	1.20**
SumWNA	2.96	.95	1	5	.32	0.22**	-0.28
ENG							
SumVig	3.36	.72	1	5	.21	0.00	0.01
SumDec	3.78	.71	1	5	.19	-0.61**	1.15**
SumAbs	3.58	.76	1	5	.21	-0.32**	0.62**

หมายเหตุ Standard error of skewness = .089

Standard error of kurtosis = .178

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

N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบวัด	M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร	Max	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
Min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด	C.V.	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้	KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง

ตอนที่ 2. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัยเป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด 78 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญของสถิติจำนวน 61 คู่ คิดเป็นร้อยละ 78 ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีทิศทางบวกขนาดปานกลางมีค่าพิสัยตั้งแต่ -.200 ถึง .775 โดยสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

2.1 พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้ ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงความเชื่อในศาสนา (REL) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .492 ถึง .659 โดยตัวแปรปัจจัยภายใน (SumRIn) กับปัจจัยการแสวงหา (SumRQu) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ .659 และตัวแปรปัจจัยภายนอก (SumREx) กับปัจจัยการแสวงหา (SumRQu) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ .492 ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงการฟื้นคืนใจ (RES) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .711 ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน (WOR) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 5 ค่า จากจำนวน 6 ค่า โดยมีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง -.133 ถึง .714 โดยตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน (SumWLH) กับตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SumWWH) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ .714 และตัวแปรความรู้สึกลบ (SumWNA) กับตัวแปรความรู้สึกลบ (SumWPA) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ -.133 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SumWWH) กับตัวแปรความรู้สึกลบ (SumWNA) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .029 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดในตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน (WOR) ล้วนพบว่าตัวแปรความรู้สึกลบ (SumWNA) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่อตัวแปรสังเกตได้อื่น ๆ ในตัวแปรแฝงเดียวกันในระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงความผูกใจมั่นในการทำงาน (ENG) มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .259 ถึง .775 โดยตัวแปรการอุทิศตนในการทำงาน (SumDec) กับตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (SumAbs) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ .775 และตัวแปรความขยันขันแข็ง (SumVig) กับตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (SumAbs) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ .259 และ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เหลือพบว่าตัวแปรความขยันขันแข็ง (SumVig) มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรอื่นในตัวแปรแฝงเดียวกันในระดับต่ำด้วย

2.2 พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและตัวแปรสังเกตได้ภายใน พบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้ มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง -0.099 ถึง $.774$ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SumWWH) กับตัวแปรความรู้สึกรับผิดชอบ (SumAbs) มีค่าสูงสุดเท่ากับ $.774$ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความขยันขันแข็ง (SumVig) กับตัวแปรการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์ (SumRen) มีค่าต่ำสุดเท่ากับ $.013$ จากเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรความขยันขันแข็ง (SumVig) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่อตัวแปรอื่น ๆ ค่อนข้างต่ำคือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับตัวแปรความรู้สึกลบ (SumWNA) เท่ากับ $.418$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อสังเกตต่อไปพบว่าตัวแปรความรู้สึกลบ (SumWNA) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรความรู้สึกรู้สึกท้อในการทำงาน (SumDec) และตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (SumAbs) เท่ากับ $-.042$ และ $-.067$ ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการพิจารณาปรับปรุงแบบวัดตัวแปรสองตัวคือแบบวัดตัวแปรความรู้สึกลบ (SumWNA) และแบบวัดตัวแปรความขยันขันแข็ง (SumVig) เพื่อให้งานวิจัยนั้นมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น และจากผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและตัวแปรสังเกตได้ภายในพบว่าตัวแปรที่ใช้ทำนายตัวแปรความผูกพันในงานได้ดีที่สุดคือตัวแปรความพึงพอใจในงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่อความขยันขันแข็ง (SumVig) การอุทิศตนในการทำงาน (SumDec) และความรู้สึกรับผิดชอบ (SumAbs) เท่ากับ $.291$, $.747$ และ $.774$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ตามลำดับ

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกแต่ละคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ที่น่าสนใจคือตัวแปร ตัวแปรความรู้สึกลบ (SumWNA) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำกับตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่น และยังมีค่าความสัมพันธ์ทางลบอีกด้วย เมื่อสังเกตค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกทั้งหมดพบว่ามีค่าต่ำกว่า $.80$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละตัวไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) รายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

	SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn	SumREc	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDed	SumAbs
SumREx	1.000												
SumRIn	.527**	1.000											
SumRQu	.492**	.659**	1.000										
SumOpt	.040	.031	-.031	1.000									
SumREn	.414**	.384**	.389**	.272**	1.000								
SumREc	.367**	.379**	.353**	.248**	.711**	1.000							
SumWLH	.319**	.367**	.336**	.205**	.596**	.653**	1.000						
SumWWH	.279**	.350**	.356**	.109**	.474**	.593**	.714**	1.000					
SumWPA	.353**	.370**	.374**	.109**	.599**	.617**	.609**	.684**	1.000				
SumWNA	-.200**	-.064	-.148**	.167**	-.120**	-.050	.080*	.029	-.133**	1.000			
SumVig	-.099**	.046	-.068	.224**	.013	.109**	.247**	.291**	.130**	.418**	1.000		
SumDed	.282**	.344**	.363**	.128**	.509**	.592**	.681**	.747**	.695**	-.042	.314**	1.000	
SumAbs	.307**	.333**	.349**	.043	.462**	.546**	.638**	.774**	.676**	.067	.259**	.775**	1.000
<i>M</i>	3.43	3.55	3.38	3.35	3.99	3.75	3.75	3.70	3.68	2.96	3.36	3.78	3.58
<i>S.D.</i>	0.760	0.725	0.720	0.419	0.539	0.585	0.644	0.732	0.584	0.948	0.718	0.707	0.757

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

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความผูกใจมั่นในงาน และความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความผูกใจมั่นในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐซึ่งเป็นโมเดลที่มีความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ มีความผูกใจมั่นในงานเป็นผล โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังแสดงในภาพที่ 16 พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุและผลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากสถิติต่าง ๆ คือ ค่า p มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด $\alpha = .05$, $p = .101$ ส่วนค่า GFI = 0.992, AGFI = 0.975 ซึ่งมีค่าใกล้เคียง 1 และค่า RMSEA = 0.022 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรความสุขในการทำงาน (WOR) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.745 แสดงว่า ตัวแปรความเชื่อในศาสนา ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี ตัวแปรการฟื้นคืนได้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน (WOR) ได้ร้อยละ 74.5 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรความเชื่อในศาสนา มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความสุขในการทำงาน เท่ากับ .003 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความเชื่อในศาสนาไม่ส่งอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
2. ตัวแปรการมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบ (negative direct effect) ต่อตัวแปรความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.176 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานที่ทำงานในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน มีการมองโลกในแง่ดีสูงจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานต่ำลง
3. ตัวแปรการฟื้นคืนได้มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความสุขในการทำงาน เท่ากับ .908 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่ทำงานในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน มีการฟื้นคืนได้สูงจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานสูงขึ้น

เมื่อศึกษาทั้ง 3 ตัวแปรพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือตัวแปรการฟื้นคืนได้ โดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานถึง .908

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน (ENG) พบว่า มีค่าเท่ากับ .859 แสดงว่า ตัวแปรความเชื่อในศาสนา ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี ตัวแปรการฟื้นคืนได้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกใจมั่นในงาน (ENG) ได้ร้อยละ 85.9 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรความเชื่อในศาสนา มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.047 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ .003 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผ่านตัวแปรความสุขในการทำงาน ทำให้มีอิทธิพลรวมทางบวก (positive total effect) เท่ากับ .042 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความเชื่อในศาสนาไม่ส่งอิทธิพลต่อความผูกใจมั่นในงาน

2. ตัวแปรการมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงลบ (negative direct effect) ต่อตัวแปรผูกใจมั่นในงานเท่ากับ 0.065 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบ (negative indirect effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ .160 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผ่านตัวแปรความสุขในการทำงาน ทำให้มีอิทธิพลรวมทางลบ (negative total effect) เท่ากับ .225 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานที่ทำงานในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน มีการมองโลกในแง่ดีสูง จะส่งผลให้มีผูกใจมั่นในงานต่ำลง

3. ตัวแปรการฟื้นคืนได้มีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ .003 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวก (positive indirect effect) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ .825 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผ่านตัวแปรความสุขในการทำงานที่ระดับ .01 ทำให้มีอิทธิพลรวมทางบวก (positive total effect) เท่ากับ .829 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าหากพนักงานที่ทำงานในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน มีการฟื้นคืนได้จะส่งผลให้มีความผูกใจมั่นในงานสูงด้วย

4. ตัวแปรความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรผูกใจมั่นในงาน เท่ากับ .909 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าหากพนักงานที่ทำงานในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน มีความสุขในการทำงานสูงจะส่งผลให้มีความผูกใจมั่นในงานสูงด้วย

เมื่อศึกษาทั้ง 4 ตัวแปรพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกใจมั่นในงานมากที่สุดคือตัวแปรความสุขในการทำงานโดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงานถึง .909 ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงานผ่านตัวแปรความสุขในการทำงานสูงที่สุดคือตัวแปรการฟื้นคืนได้ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .825

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบรูณ์ โดยพิจารณาแยกตามตัวแปรแฝงได้ผลดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรภายในแฝงความเชื่อในศาสนา (REL) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยภายใน (SumRIn) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.771 โดยมีความผันแปรร่วมกับความเชื่อในศาสนาร้อยละ 59.5 ($R^2 = .595$) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ปัจจัยภายนอก (SumREx) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.666 โดยมีความผันแปรร่วมกับความเชื่อในศาสนาร้อยละ 44.3 ($R^2 = .443$)

2. ตัวแปรภายในแฝงการมองโลกในแง่ดี (OPT) มีตัวแปรบ่งชี้เพียงตัวแปรเดียวคือ การมองโลกในแง่ดี (SumOpt) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ .846 ซึ่งเป็นค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนที่ได้จากแบบวัด โดยมีความผันแปรร่วมกับความเชื่อในศาสนา ร้อยละ 71.5 ($R^2 = .715$)

3. ตัวแปรภายในแฝงการฟื้นคืนได้ (RES) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การฟื้นคืนได้จากสถานการณ์ (SumREn) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.879 โดยมีความผันแปรร่วมกับการฟื้นคืนได้ร้อยละ 77.3 ($R^2 = .773$) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (SumREc) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.811 โดยมีความผันแปรร่วมกับความเชื่อในศาสนา ร้อยละ 65.8 ($R^2 = .658$)

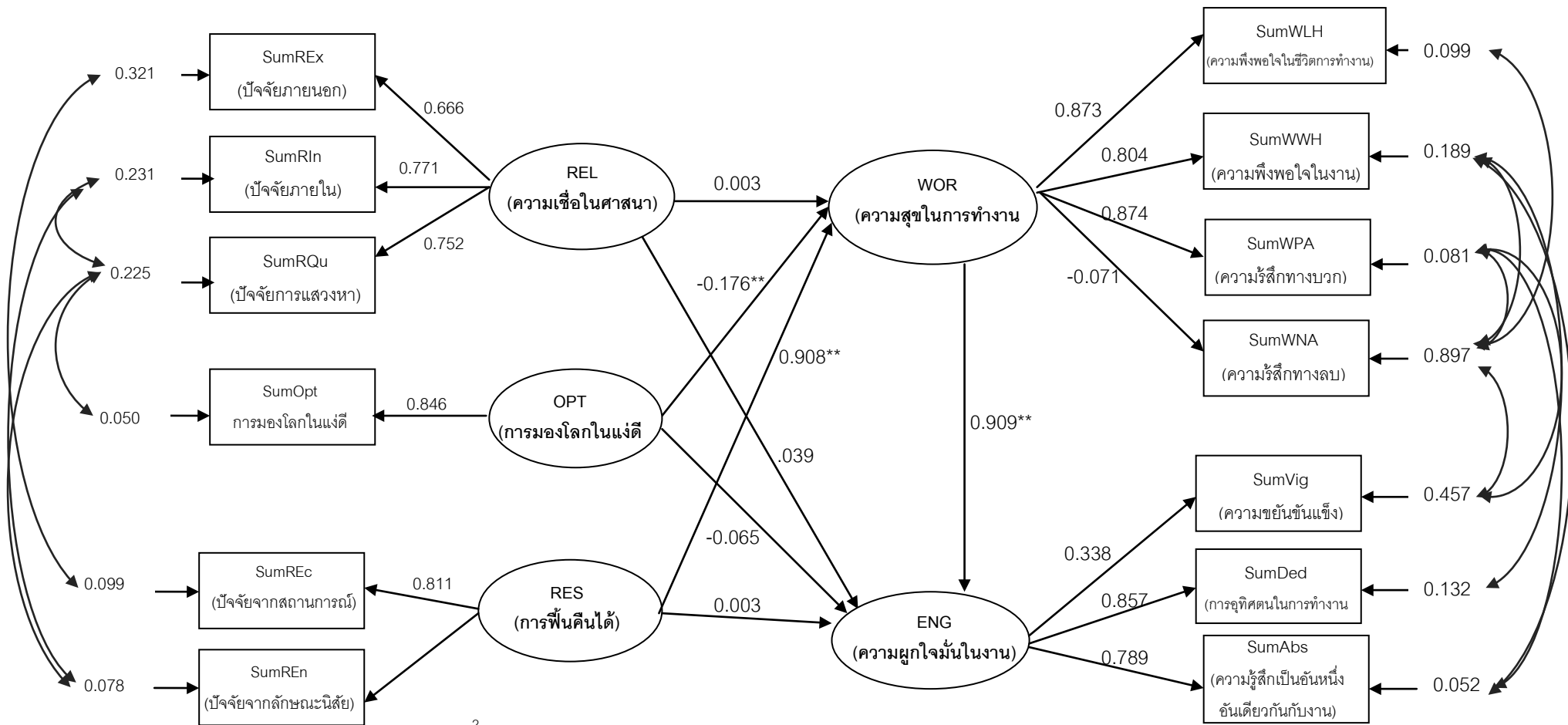
4. ตัวแปรภายนอกแฝงความสุขในการทำงาน (WOR) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ความรู้สึกด้านบวก (SumWPA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.874 โดยมีความผันแปรร่วมกับการฟื้นคืนได้ร้อยละ 76.4 ($R^2 = .764$) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกทางลบ (SumWNA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ -0.071 โดยมีความผันแปรร่วมกับความเชื่อในศาสนา ร้อยละ 0.5 ($R^2 = .005$)

5. ตัวแปรภายนอกแฝงความผูกใจมั่นในงาน (ENG) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การอุทิศตนในการทำงาน (SumDec) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.857 โดยมีความผันแปรร่วมกับการฟื้นคืนได้ร้อยละ 73.5 ($R^2 = .735$) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด คือ ความขยันขันแข็ง (SumVig) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์ เท่ากับ 0.338 โดยมีความผันแปรร่วมกับความผูกใจมั่นในงาน ร้อยละ 11.4 ($R^2 = .114$)

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าทางบวกอยู่ระหว่าง .066 ถึง .924 ดังรายละเอียดในตาราง 16

ตารางที่ 16 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความผูกใจมั่นในงาน

ตัวแปร	LX					ตัวแปร	LY				
	bsc	B	S.E	t	R ²		bsc	b	S.E	t	R ²
	REL						WOR				
SumREx	0.666	1.000	-	-	0.443	SumWLH	0.873	1.000	-	-	0.762
SumRln	0.771	1.108	0.093	11.875**	0.595	SumWWH	0.804	1.042	0.042	24.681**	0.646
SumRQu	0.752	1.071	0.093	11.543**	0.565	SumWPA	0.874	0.909	0.037	24.282**	0.764
	OPT					SumWNA	-0.71	-0.120	0.070	-1.714*	-0.071
SumOpt	0.846	0.84	-	-	0.715		ENG				
	RES					SumVig	0.338	.401	0.49	8.812**	0.114
SumREn	0.811	1.000	-	0.857	-	SumDec	0.857	1.000	-	0.857	0.735
SumREc	0.879	1.180	0.047	0.789	0.033	SumAbs	0.789	.986	0.033	29.445**	0.622
R SQUARE for structural equation : WOR = .745, ENG = .859 หมายเหตุ * หมายถึง $p < .05$, ** หมายถึง $p < .01$											
$\chi^2 = 35.645$, $df = 26$, $p = .101$, $GFI = .993$, $AGFI = .975$, $RMSEA = .022$											
อิทธิพล	ENG				WOR						
	TE	DE	IE	TE	DE	IE					
REL	Coeff.	0.050	0.047	0.003	0.003	0.003	-				
	SE	0.072	0.048	0.058	0.059	0.059	-				
	t-value	0.687	0.979	0.057	0.057	0.057	-				
	Std. coeff.	0.042	0.039	0.003	0.003	0.003	-				
OPT	Coeff.	-0.323	-0.093	-0.229	-0.235	-0.235	-				
	SE	0.074	0.064	0.058	0.057	0.057	-				
	t-value	-4.372**	-1.459	-3.959**	-4.152**	-4.152**	-				
	Std. coeff.	-0.225	-0.065	-0.160	-0.176	-0.176	-				
RES	Coeff.	1.149	0.004	1.145	1.171	1.171	-				
	SE	0.097	0.140	0.139	0.084	0.084	-				
	t-value	11.888**	0.032	8.245**	13.987**	13.987**	-				
	Std. coeff.	0.829	0.003	0.825	0.908	0.908	-				
WOR	Coeff.	0.977	0.977	หมายเหตุ: บรรทัดที่ 1 คือ สมการอิทธิพล บรรทัดที่ 2 คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน บรรทัดที่ 3 คือ t-value บรรทัดที่ 4 คือ ค่ามาตรฐานของอิทธิพล TE = อิทธิพลโดยรวม DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม							
	SE	0.099	0.099								
	t-value	9.859**	9.859**								
	Std. coeff.	0.909	0.909								
ตัวแปร	Correlation matrix										
	REL	OPT	RES	WOR	Eng						
REL	1.000										
OPT	0.066	1.000									
RES	0.632	0.356	1.000								
WOR	0.565	0.148	0.847	1.000							
ENG	0.551	0.073	0.775	0.924	1.000						



ภาพที่ 7 โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความผูกใจมั่นในงาน ของพนักงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

บทที่ 4

การอภิปรายผล

จากการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลความผูกใจมั่นในการทำงานของพนักงานบริษัทในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน ผู้วิจัยสรุปประเด็นการอภิปรายรวม 2 ประเด็น ประเด็นแรกเป็นการตรวจสอบโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยและประเด็นที่สองเป็นข้อเสนอแนะต่อองค์การ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1: ความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน : เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน

ตัวแปรความผูกใจมั่นในการทำงานของพนักงานบริษัทในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชนได้รับอิทธิพลจากการมองโลกในแง่ดีและการฟื้นคืนได้ โดยมีอิทธิพลรวมด้านบวก (positive total effect) จากตัวแปรการฟื้นคืนได้ (RES) ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในการทำงาน (ENG) โดยมีอิทธิพลเท่ากับ .829 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลรวมด้านลบ (negative total effect) โดยมีอิทธิพลเท่ากับ .225 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรความเชื่อในศาสนามีอิทธิพลโดยรวมทางบวกต่อความผูกใจมั่นในงานเท่ากับ .042 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานบริษัทในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชนมีการฟื้นคืนได้สูงจะทำให้มีความผูกใจมั่นในการทำงานสูงขึ้น และหากพนักงานบริษัทในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชนมีการมองโลกในแง่ดีสูงขึ้นจะทำให้มีความผูกใจมั่นในงานลดลง ส่วนตัวแปรความเชื่อในศาสนาไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความผูกใจมั่นในงาน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงตัวแปรความผูกใจมั่นในงานซึ่งในการวิเคราะห์ข้อคำถามขององค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบนั้น พบว่า องค์ประกอบความขยันขันแข็ง (SumVig) มีผลการวิเคราะห์ที่อาจส่งผลทำให้ผลการวิจัยผิดไปจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบนี้มีค่าค่อนข้างต่ำ หรือติดลบต่อตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดลการวิจัยโดยเฉพาะกับองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอกทั้ง 3 ตัวมีค่าสูงสุดที่ .224 และมีค่าต่ำสุดที่ -.099 ซึ่งเมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบในตัวแปรความผูกใจมั่นในงานแล้วพบว่า องค์ประกอบความขยันขันแข็งมีอิทธิพลต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงานน้อยที่สุดคือเท่ากับ 0.325 ซึ่งในงานวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยจะนำข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนี้มาวิเคราะห์และพัฒนาเพิ่มเติมต่อไป

เมื่อพิจารณาในส่วนของความเชื่อในศาสนาซึ่งมีอิทธิพลทางตรงด้านบวก (positive direct effect) เท่ากับ .042 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลที่เกิดขึ้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีขนาดอิทธิพลต่ำอาจเนื่องมาจากปัจจัยดังต่อไปนี้

จากการนำแบบวัดความเชื่อในศาสนาของ Batson และ Schoenrade (1991) มาพัฒนา เมื่อพิจารณาจากลักษณะข้อคำถามที่นำมาใช้นั้นเกี่ยวข้องกับศาสนาคริสต์ซึ่งอาจมีข้อปฏิบัติทางศาสนิกแตกต่างจากศาสนาพุทธ เมื่อผู้วิจัยนำมาพัฒนาจึงปรับข้อความในข้อคำถามให้มีความเกี่ยวข้องกับศาสนาพุทธมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในบางข้อคำถามที่ได้ยึดลักษณะคำถามตามแบบวัดเดิมจึงไม่สื่อไปถึงความเชื่อในศาสนาพุทธได้อย่างชัดเจน และในขั้นตอนของการนำคะแนนมาพิจารณา ผู้วิจัยใช้ลักษณะการให้คะแนนตามแบบวัดเดิม แต่เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะข้อคำถามมาเป็นของศาสนาพุทธจึงอาจทำให้การใช้คะแนนตามแบบวัดเดิมได้ผลไม่ตรงกับความเป็นไปได้ที่จะวัดความเชื่อในศาสนาพุทธ

เมื่อพิจารณาถึงการมองโลกในแง่ดีที่มีอิทธิพลทางตรงด้านลบ (negative direct effect) มีค่า 0.065 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง การมองโลกในแง่ดีไม่ส่งอิทธิพลต่อความผูกใจมั่นในงานโดยตรง ซึ่งในการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการมองโลกในแง่ดีมักจะมีอิทธิพลทางด้านบวกต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องเสมอ สำหรับในการวิจัยนี้ผลที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากความไม่เฉพาะเจาะจงของแบบวัดการมองโลกในแง่ดีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ เนื่องจากเป็นลักษณะการมองโลกในแง่ดีซึ่งสื่อถึงชีวิตทั่วไปโดยรวมไม่ได้เน้นไปถึงการงานแต่เพียงอย่างเดียว

เมื่อพิจารณาถึงการฟื้นคืนได้ พบว่าผลงานวิจัยคล้ายกับงานวิจัยของ Othman และ Nasurdin (2011) ซึ่งศึกษาความผูกใจมั่นในการทำงานของพยาบาลชาวมาเลเซียจากอิทธิพลของความหวังและการฟื้นคืนได้ โดยศึกษาจากพยาบาลสามเชื้อชาติคือมาเลย์ อินเดียน และจีน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย (regression analysis) ในการวิเคราะห์ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ว่า ความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฟื้นคืนได้ และทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงานอยู่ในระดับสูง คือ 0.52, 0.42, 0.41 ที่ระดับนัยสำคัญ $p=0.01$ แต่ในงานวิจัยนี้พบอิทธิพลรวมด้านบวกคือ .829 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีอิทธิพลทางตรงด้านบวก (positive direct effect) เท่ากับ .003 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการฟื้นคืนได้ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกใจมั่นในงานโดยตรง แต่จะไปช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งอาจเกิดจากการที่บุคลิกภาพการฟื้นคืนได้เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งและสามารถปรับจิตใจตนเองให้กลับมาสู่สภาพปกติได้ ภายหลังจากเผชิญปัญหาทางการงานต่าง ๆ จึงก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเองและต่อสภาพ

การทำงานส่งผลให้มีความสุขในการทำงานได้มากกว่าคนที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่ำกว่า

สมมติฐานที่ 2 : ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน
ผลการทดสอบสมมติฐาน : สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตัวแปรความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวก (positive direct effect) ต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน มีค่า .909 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งถือว่ามีค่าสูง ทั้งนี้เนื่องจากความสุขและความผูกใจมั่นเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เมื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานพบว่า ความรู้สึกทางบวกจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ .874 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในงาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายขององค์กร ชีวิตนอกรนอกเหนือจากการทำงานของพนักงานมีความสุข สามารถได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างมีคุณภาพ จะทำให้พนักงานรู้สึกกว้างก็เป็นส่วนหนึ่งที่ไม่ไปเบียดบังไม่ให้ใช้เวลาที่มีความสุขนั้น จึงทำให้รู้สึกสมัครใจที่จะอยู่ทำงานในองค์กรนั้นต่อไป ส่วนความรู้สึกด้านลบซึ่งมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานเป็นลบคือมีค่า -.071 นั้นหมายความว่าหากเราทำให้มีความรู้สึกด้านลบในการทำงานน้อยลงเท่าไร จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ Field และ Buitendach (2011) ซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ความผูกใจมั่นในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่ความผูกพันต่อองค์กรในมิติของอารมณ์ (affective organisational commitment) และเพื่อศึกษาผลการทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วยความสุขและความผูกใจมั่นในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน เป็นชาย 37 คนและหญิง 86 คน มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพบว่าความสุขและความผูกใจมั่นในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

สมมติฐานที่ 3 : ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ของ ความเชื่อในศาสนา, การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน : เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน

ความตรงของโมเดลหรือความสอดคล้องระหว่างโมเดลความผูกพันต่อองค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์โมเดลความผูกใจมั่นในการทำงานของพนักงานบริษัทในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน และมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยภาพรวม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค-สแควร์ (chi-square) มีค่าเท่ากับ 35.645 $df=28$, $p = .101$ มีค่า GFI เท่ากับ .993 และค่า AGFI เท่ากับ .975 ค่า RMSEA = .022 ค่า RMR มีค่าเท่ากับ .0007)

เมื่อศึกษาตัวแปรแต่ละตัวพบว่าตัวแปรความเชื่อในศาสนามีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในการทำงานในระดับต่ำคือ .003 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายถึงถ้าหากพนักงานในองค์กรใด ๆ นั้นมีความเชื่อในศาสนาสูงขึ้นหรือต่ำลงจะไม่ส่งผลทั้งต่อความความสุขในการทำงานและความผูกใจมั่นในการทำงานเลย รวมถึงยังไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความสุขในการทำงานและความผูกใจมั่นในงานอีกด้วย ทั้งนี้ผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ตรงกันข้ามกับงานวิจัยที่พบในการทบทวนวรรณกรรม ของ Moltafet และคณะ (2010) ที่พบผลตรงกับ Francis และ Wilcox (2000), Maltby และ Day (2003) รวมถึง mazidi และ Ostovar (2006) ว่าความศรัทธาในศาสนามีความสัมพันธ์กับสุขภาวะและความสุข ซึ่งอาจเกิดเนื่องจากหลายปัจจัย เช่น แบบวัดความเชื่อในศาสนาพุทธที่ผู้วิจัยพัฒนาซึ่งอ้างอิงลักษณะการปฏิบัติศาสนิกจมาจากศาสนาคริสต์ที่จริงแล้วลักษณะการปฏิบัติศาสนิกของชาวพุทธแตกต่างจากการนับถือศาสนาของชาวคริสต์ที่ Moltafet และ คณะ (2010) พบ ซึ่งการพัฒนามาตรของผู้วิจัยอาจยังไม่ตรงกับถึงลักษณะความเชื่อในศาสนาพุทธมาก เพราะตามหลักของศาสนาพุทธนั้นการมีศรัทธาในศาสนาจะสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้สอดคล้องกับชีวิตการทำงานได้และยังไปเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างดี ดังที่พุทธศาสนามีคำอธิบายถึงเรื่องของอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เน้นไปในด้านการทำงานโดยตรง กล่าวคือการทำงานควรมี ๔ ประการ คือ ความพอใจในงาน วิริยะ คือ มีความเพียรในงานนั้น จิตตะ คือ มีความเอาใจใส่ต่องานนั้น และวิมังสา คือ การติดตามสอดส่องผลของการทำงาน แต่จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอดีและดำเนินการไปเพื่อให้งานสำเร็จทันเวลา เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้วิจัยควรทำการพัฒนาแบบวัดทางด้านความเชื่อในศาสนาให้มีความสอดคล้องกับหลักปฏิบัติของชาวพุทธให้มากขึ้น

สำหรับตัวแปรการมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในการทำงานในระดับต่ำคือ -.160 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อตัวแปรความสุขในการทำงานที่ระดับ -.176 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงานที่ระดับ -.065 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายถึงถ้าหากพนักงานในองค์กรใด ๆ นั้นมีการมองโลกในแง่ดีสูงขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีความความสุขในการทำงานลดลงซึ่งส่งผลให้มีความผูกใจมั่นในการทำงานลดลงไปด้วย โดยสามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. การที่ค่าอิทธิพลระหว่างการมองโลกในแง่ดีและตัวแปรความสุขในการทำงานและความผูกใจมั่นในงานมีค่าเป็นลบ อาจเนื่องมาจากในโมเดลงานวิจัยนี้ มีตัวแปรแฝงภายนอกถึง 3 ตัว ซึ่งในตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้มีค่าอิทธิพลที่แตกต่างกันออกไปอย่างมาก คือ ตัวแปรความเชื่อในศาสนาที่ไม่

มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายในทั้งสอง ตัวแปรการมองโลกในแง่ดีที่มีอิทธิพลทางลบและตัวแปรการฟื้นคืนได้ที่มีอิทธิพลทางบวก ทั้งนี้เมื่อผู้วิจัยทดลองลดตัวแปรแฝงภายนอกลงเหลือเพียงตัวแปรเดียวคือ ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี พบว่าการมองโลกในแง่ดีที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน โดยมีตัวแปรความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน จึงเป็นไปได้ว่าการที่มีตัวแปรแฝงภายนอกในงานวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์มากขึ้นไปนั้น อาจส่งผลต่อค่าอิทธิพลของตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้

2. ค่าอิทธิพลที่เป็นค่าลบเป็นผลการวิเคราะห์ที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ก่อนหน้านี้ ที่แสดงให้เห็นว่าการมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลด้านบวกต่อความผูกใจมั่นในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทั้งนี้เมื่อผู้วิจัยพิจารณาถึงค่าสหสัมพันธ์กลับพบว่าการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอื่นรวมไปถึงความผูกใจมั่นในงานด้วย จึงเป็นไปได้ว่ามีตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อทั้งความสุขในการทำงานและความผูกใจมั่นในงานนอกเหนือจากตัวแปรต้น 3 ตัวที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา และมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากกว่าค่าอิทธิพลของการมองโลกในแง่ดีส่งผลทำให้ค่าอิทธิพลของการมองโลกในแง่ดีต่อตัวแปรความสุขในการทำงานและความผูกใจมั่นในงานลดต่ำลงจนกลายเป็นค่าลบ ซึ่งผลการพบนี้ควรนำมาศึกษาเพิ่มเติมในครั้งต่อไป

3. ค่าสหสัมพันธ์ของการมองโลกในแง่ดีกับตัวแปรในโมเดลมีค่าต่ำ คือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีกับความเชื่อในศาสนา การฟื้นคืนได้ ความสุขในการทำงานและความผูกใจมั่นในงานมีค่าเท่ากับ 0.066, 0.356, 0.148 และ 0.073 ตามลำดับ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยอาจต้องนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาพิจารณาถึงคำนิยาม และแบบสอบถามของตัวแปรการมองโลกในแง่ดีเพิ่มเติมและนำมาปรับปรุงพัฒนาแบบสอบถามเพื่อให้มีความตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการวัดเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการมองโลกในแง่ดีที่ผู้วิจัยนำมาวัดนั้นเป็นการมองโลกในแง่ดีของความหมายโดยรวมไม่ได้นำมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความตรงในการศึกษาถึงการมองโลกในแง่ดีในการทำงาน จึงอาจทำให้ในการตอบแบบสอบถามไม่สื่อเฉพาะเจาะจงไปถึงการทำงานอย่างเดียว

สำหรับตัวแปรการฟื้นคืนได้มีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวก (positive indirect effect) ต่อความผูกใจมั่นในการทำงานเท่ากับ .825 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงด้านบวก (positive direct effect) ต่อความสุขในการทำงานเท่ากับ .908 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรการฟื้นคืนได้ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในงานผ่านตัวแปรความสุขในการทำงานในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการฟื้นคืนได้จะเน้นไปถึงการพบปัญหาแล้วสามารถปรับตัวให้กลับมาทำสิ่งที่เจอปัญหาให้เสร็จสิ้น การทำงานเป็นกระบวนการที่

มักจะพบเจอปัญหาได้อยู่เสมอ จึงทำให้ผู้ที่มีการฟื้นคืนได้สูงสามารถดำรงอยู่ได้กับปัญหานั้น ๆ อย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการฟื้นคืนได้ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้นภาครัฐ รัฐบาลวิสาหกิจและเอกชนควรให้ความสำคัญ และหาแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ โดยการสร้างเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการฟื้นพลังที่สูง พิจารณาได้จากพื้นฐานทางครอบครัว ลักษณะการปฏิบัติตัวในสังคม ควรให้การทำงานเป็นไปในลักษณะที่เอื้ออาทรต่อกัน ช่วยประคับประคองหรือแก้ปัญหาเพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น และควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานที่สูงขึ้นโดยเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานแล้วพบว่า การเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน เช่น การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การมีสวัสดิการที่ดี การมีเพื่อนร่วมงานที่ ส่วนการเพิ่มความพึงพอใจในงาน เช่น การจัดสรรพนักงานให้เหมาะกับงานและมอบหมายงานที่พนักงานชอบทำนั่นเอง (put the right man on the right job) ส่วนองค์ประกอบสุดท้ายที่น่าจะช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานก็คือความรู้สึกด้านบวก คือ การพูดจากันอย่างมีเหตุผลประนีประนอม การแสดงความคิดเห็นด้วยเจตคติที่ดีหรือการจัดกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้ทำร่วมกัน เช่น กีฬาสี การออกกำลังกายตอนเช้าทุกเช้าร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดนี้น่าจะส่งผลทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีความผูกใจมั่นในงานเพิ่มมากขึ้นได้

บทที่ 5

การสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาผลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ต่อความ
ความสุขในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาผลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ต่อความ
ผูกใจมั่นในการทำงานโดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : ความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้มีอิทธิพล
ทางบวกต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2: ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกใจมั่นในการ
ทำงาน

สมมติฐานที่ 3: ความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ของ ความ
เชื่อในศาสนา, การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ต่อความผูกใจมั่นในการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของความผูกใจมั่นในงานของพนักงานที่
ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐซึ่งเป็นโมเดลที่มีความเชื่อในศาสนา การ
มองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ มีความผูกใจมั่นในงานเป็นผล โดยมี
ความสุขในการทำงานและเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังแสดงในภาพ 3.1 พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุและผล
มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากสถิติต่าง ๆ คือ ค่า p มีค่ามากกว่าระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha = .05, p = .101$) ค่า GFI = 0.993, AGFI = 0.975 ซึ่งมีค่าใกล้ 1
และค่า RMSEA = 0.022 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรความสุขในการทำงาน (WOR)
และความผูกใจมั่นในงาน (ENG) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.745 และ .859 ตามลำดับ แสดงว่า ตัว
แปรความเชื่อในศาสนา ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี ตัวแปรการฟื้นคืนได้ สามารถร่วมกันอธิบาย

ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน (WOR) และความผูกใจมั่นในงาน (ENG) ได้ในระดับสูง

การสรุปผลตามตัวแปรแฝงได้ดังนี้

1. ตัวแปรความเชื่อในศาสนา (REL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (WOR) และความผูกใจมั่นในงาน (ENG) เท่ากับ .003 และ .042 ตามลำดับอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี (OPT) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (WOR) และความผูกใจมั่นในงาน (ENG) เท่ากับ -.176 และ -.225 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

3. ตัวแปรการฟื้นคืนได้ (RES) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (WOR) และความผูกใจมั่นในงาน (ENG) เท่ากับ .908 และ .829 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความสุขในการทำงาน (WOR) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงาน (ENG) เท่ากับ .909 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ตัวแปรความเชื่อในศาสนา (REL) การมองโลกในแง่ดี (OPT) และตัวแปรการฟื้นคืนได้ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความผูกใจมั่นในการทำงานเท่ากับ .003, -.160 และ .825 ซึ่งตัวแปรการมองโลกในแง่ดีและการฟื้นคืนได้มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้สรุปได้ว่าการมองโลกในแง่ดีและการฟื้นคืนได้ ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ทำให้สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยเพียงบางส่วน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มพนักงานที่หลากหลายคือ กลุ่มพนักงานในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน ซึ่งมีความหลากหลายกันออกไปทั้งในลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ สังคมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ในขั้นตอนของการทำแบบวัด ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานในภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเมื่อนำมาทำเป็นแบบวัดจริงจึงมีความคลาดเคลื่อนไปมาก ซึ่งในงานวิจัยครั้งต่อไปควรจะต้องใช้ในกลุ่มพนักงานในแต่ละหน่วยการทำงานที่หลากหลายตามกลุ่มตัวอย่างจริงที่จะต้องใช้ในการตอบแบบวัด

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดตัวแปรความเชื่อในศาสนาปรับปรุงจากฉบับภาษาอังกฤษและเป็นแบบวัดที่เกี่ยวข้องกับศาสนาคริสต์แต่นำมาวัดในส่วนของศาสนาพุทธ จึง

ทำให้ลักษณะของคำถามอ้างอิงตามแนวทางของศาสนาคริสต์อยู่มาก ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าข้อคำถามยังไม่ตรงกับลักษณะกิจปฏิบัติของศาสนาพุทธเท่าที่ควรจะเป็น

3. ผู้วิจัยควรนำแบบวัดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี ความสุขในการทำงาน และความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีข้อควรพิจารณาเพิ่มเติมในแต่ละองค์ประกอบมาศึกษาเพิ่มเติม และปรับปรุงข้อคำถาม เพื่อให้มีผลวิเคราะห์ที่ดีขึ้นและสามารถนำไปใช้ได้ตรงกับลักษณะของสิ่งที่ต้องการทราบได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น

4. จำนวนข้อคำถามที่รวมแล้วมีจำนวน 95 ข้อ ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้สร้างแบบวัดเป็นการออนไลน์ ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีเวลาจำกัด ไม่สามารถเก็บแบบวัดมาตอบที่หลังได้ อาจทำให้ในตอนหลังเริ่มมีการตอบแบบวัดโดยอ่านไม่ละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งหากมีการวิจัยครั้งต่อไปผู้ทำการวิจัยจะทำเป็นลักษณะเอกสารส่งให้ ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มตัวอย่างสามารถใช้เวลาอ่านและตอบได้อย่างเต็มที่ อาจทำให้ผลการวิจัยมีความเชื่อมั่นมากขึ้นได้

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมการจัดหางาน. (2554). *สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน*. ค้น
วันที่ 30 กันยายน 2554 จาก http://115.31.137.40/file/free_job_september54.pdf
- กรรณิการ์ เขียมไธสง. (2548). *การสืบทอดความเชื่อทางศาสนาของครอบครัวกลุ่มพลมารี*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษานอกระบบ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวดี ตั้งธงชัยวิริยะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกใจมั่นในงาน ความเพลินที่เกี่ยวข้อง
กับงาน และความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความเพลินในงานเป็นตัวแปรสื่อ*. งานวิจัยส่วน
บุคคลปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดือน คำดี. (2541). *ศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทรงเกียรติ ล้นหลาม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบวิตกกังวล การมองโลกในแง่ดี
และการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยา
พัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ อรุณเรือง. (2545). *ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มต่อความสามารถในการฟื้น
คืนได้และกลวิธีการเผชิญปัญหาของวัยรุ่นตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รดา อุดมอานภาพสุข. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ
ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร*. การค้นคว้าแบบ
อิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัฐวรรณ เทพหัสติน ณ อยุธยา. (2544). *ศรัทธาในพุทธศาสนาเถรวาท*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. ค้นวันที่ 30 กันยายน 2554

<http://rirs3.royin.go.th>

ศิริมด คำนวล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและ
ฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุข: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วน
บุคคล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิรินทร แซ่จิว. (2553). ความผูกใจมั่นในงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรม
เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุจิราภรณ์ น้อยเพิ่ม. (2537). การศึกษารูปแบบการเปิดรับข่าวสารและความเชื่อทางศาสนาของ
กลุ่มเยาวชนศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างคุณค่า
ชีวิต. ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม.

สุชีพ ปุญญาณาภ. (2532). ประวัติศาสตร์ศาสนา. กรุงเทพมหานคร. บำรุงสาส์น.

สุภาวดี ดิสโร. (2551). ผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตนและการปรึกษาแนวพุทธต่อความสามารถ
ในการฟื้นคืนได้ของนักศึกษามหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาการศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณ ม่วงงาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของ
ตนและผลการปฏิบัติงานของวิศวกร: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วน
บุคคล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัญญิกา กฤษสมัย. 2552. แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. ค้นวันที่ 28 สิงหาคม 2555

<http://www.thaihealth.or.th/partner/knowsss/12490>

ภาษาอังกฤษ

- Allport, G.W. & Ross, J.M. (1967). Personal work engagement and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 432-443.
- Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. In J.P.Forgas, & J.M.Innes (Eds.), *Recent advances in social psychology: An international perspective (189–203)*. North-Holland: Elsevier
- Argyle, M. (2001). *The Psychology of happiness (Rev.ed)*. East Sussex, Great Britain: Routledge.
- Barro, R.J. & McCleary, R.M. (2003). Religion and economic growth across countries. *American Sociological Review*, 68(5): 760-781.
- Bernard, B. (1991). *Fostering resiliency in kids: Protective factors in the family, school, and community*. Portland, OR: Western Center for Drug-Free Schools and Communities.
- Bernard, B. (1993). Fostering resiliency in kids. *Education leadership*, 51(3), 44-48.
- Batson, C. D., Boleen, M. H., Cross, J. A., & Neuringer-Benefiel, H. E. (1986). Where is the altruism in the altruistic personality?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(1), 212-226.
- Batson, C. D. & Schoenrade, P. A. (1991). Measuring religion as quest: 2) Reliability concerns. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 30, 430-447.
- Bouquet, A. C. (1954). *Comparative religion*, Baltimore, London: Penguin Books.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E., editors (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco, CA.
- Christiansen, J., Christiansen, J. L., & Howard, M. (1997). Using protective factors to enhance resilience and school success for at-risk students. *Intervention in School and Clinic*, 33, 86-90.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.

- Diener, E. & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological science*, 7, 181-206.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Field, L. K. & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA journal of Industrial Psychology*, 37(1), Art. #946, 10 pages.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*. 12, 384 - 412
- Francis, L. J., Jones, S. H. & Wilcox, C. (2000). Religiosity and happiness: During adolescence, young adulthood and later life. *Journal of Psychology and Christianity*, 19, 245-257
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33 (September), 379-392.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Lloret, S. (2006), Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-74.
- Grotberg, E. N. (1995). A guide for promoting resilience in children: Strengthening the human spirit. (*Early childhood Development: Practice and Reflection NO.8*) *The Hague*, Netherlands: The Bernard van
- Gamezy, N. (1991). Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist*, 34, 416-430. Leer Foundation.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-79.

- Hakanen, J. J. & Lindbohm, M. L. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and their referents: The importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship*, 2, 283-295
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology*, 11, 119-127
- Hallberg, U., Schaufeli, W. B., & Johansson, G., (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135–142.
- Hiew, C. C., Mori, T., Shimizu, M., & Tominaga, M. (2000). Measurement of resilience development: Preliminary results with a state-trait resilience inventory. *Journal of Learning and Curriculum Development*, 1, 111-117.
- Hill, P. C. (2005). Measurement in the psychology of religion and spirituality: current status and evaluation. In R. F. Paloutzian & C. L. Park (Eds.), *Handbook of the psychology of religion and spirituality*. New York, London: Guilford Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kaplan, C. P., Turner, S., Norman, E., & Stillson, K. (1996). Promoting resilience strategies: A modified consultation model. *Social Work in Education*, 18, 158-168.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. 1-9. Hove, East Sussex: Psychology Press.
- Luthans, F. (2002a). The need for and Ming of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., & Allan, H. C. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-75.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Maltby, J. & Day, L. (2003) Work Engagement, religious coping and appraisals of stress: Assessing cognitive factors in the relationship between religiosity and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 34, 1209-1224.
- Maslach, C., & M. P. Leiter (1997), *The truth about burnout*. Jossey Bass. San Francisco, CA
- Maslach, C., Schaufelli, W.B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498 - 512.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149–171.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of Mingfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mazidi, M., & Ostovar, S. (2006) Effects of religion and type of religious internalization on the mental health of Iranian adolescents. *Perceptual and Motor Skills*, 103(1), 301.
- Moltafet, G., Mazidi, M., & Sadati, S. (2010). Personality traits, Work Engagement and happiness. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 63-69
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1) , 56-57.
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2011). Work engagement of malaysian nurses : Exploring the impact of hope and resilience. *World Academy of Science, Enginerring and Technology*, 60, 1702-1706.

- Overmier, J. B. & Seligman, M. E. P. (1967). Effects of inescapable shock upon subsequent escape and avoidance responding. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 63, 28–33.
- Rego, A., Cunha, M., & Pina e. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61 (July), 739-752.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P. E., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64, 524–532.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement* Brighton. Institute for Employment Studies.
- Rohrbaugh, J. & Jessor, R. (1975). Religiosity in youth: A personal control against deviant behavior. *Journal of Personality*, 43, 136-155.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity - protective factors and resistance to psychiatric-disorder. *British Journal of Psychiatry*, 147, 598-611.
- Parr, G. D., Montgomery, M., & DeBell, C. (1998). Flow theory as a model for enhancing student resilience. *Professional School Counseling*, 1(5), 26-31.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 600-619
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the utrecht work engagement scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.

- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*, 219-247.
- Seegerstrom, S. C., Taylor, S. E., Kerneny, M. E., & Fahey, J. L. (1998). Optimism is associated with mood coping, and immune change in response to stress. *Journal of Personaligy and Social Psychology, 74*, 1646-1655.
- Seligman, M. E. P. (1990). *Learned optimism*. New York: Knopf.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E P, Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*, 410-421.
- Scollon, C. N. & Diener, E. (2006). Love, work, and changes in extraversion and neuroticism over time. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 1152-1165.
- Snyder, C., & Lopez, J. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press
- Sonn, C. C., & Fisher, A. T. (1998). Sense of community: Community resilient responses to oppression and change. *Journal of Community Psychology, 26*, 457-472.
- Stewart, M., Reid, G., & Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing, 12*, 21-31.
- Tiger, L. (1979). *Optimism: The biology of hope*. New York: Simon & Schuster.
- Van Breda, A. D. (2001). *Resilience theory: A literature review*. Simonstown. South Africa: South African Military Health Service, Institute for Maritime Medicine, Social Work Department.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
แบบสำรวจความคิดเห็น

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามหากท่านนับถือศาสนาพุทธ และตอบคำถามต่อไปให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำมาใช้เพื่อการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน หรือการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวช่อผกา แซ่ไคว่

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน และกรอกข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- | | | |
|---|--|---|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. ปัจจุบันท่านอายุ | <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปี ขึ้นไป |
| 3. สถานภาพสมรส | <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| | <input type="checkbox"/> หย่าร้าง | |
| 4. ระดับการศึกษาสูงสุด | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า |
| | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก |
| 5. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน | | |
| <input type="checkbox"/> ระดับพนักงาน – พนักงานอาวุโส | | |
| <input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้างาน-ผู้ช่วยผู้จัดการ | | |
| <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป | | |
| 6. รายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนจากบริษัท เช่น เงินเดือน, ค่าคอมมิชชั่น, ค่าล่วงเวลา, โบนัส | | |
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001-20,000 บาท | |
| <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท | |
| <input type="checkbox"/> 40,001 – 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 50,000 บาทขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 ส่วนความคิดเห็น

ตัวอย่างแบบวัดเกี่ยวกับความคิดเห็นในศาสนาพุทธ

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำถาม		ความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ตัวอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยภายนอก						
1.	วัตถุประสงค์หลักในการสวดมนต์ของฉันคือ เพื่อบรรเทาความทุกข์ ...					
2.	การเข้าร่วมการปฏิบัติศาสนกิจของฉันเป็น ส่วนสำคัญที่สุด...					
3.	เมื่อฉันมีความเศร้าและเกิดสิ่งร้าย ๆ ขึ้น ...					
4.	วัดเป็นสถานที่ที่มีกิจกรรมที่ฉันสนใจ...					
5.	วัตถุประสงค์หลักในการสวดมนต์ของฉัน คือ ...					
ปัจจัยภายใน						
6.	ฉันให้ความสำคัญกับการใช้เวลาในชีวิตไปกับ การใคร่ครวญหลักธรรม ...					
7.	ฉันหาโอกาสปฏิบัติธรรมหรือไปวัดเสมอ ...					
8.	ฉันพยายามอย่างมากที่จะใช้หลักศาสนาพุทธ ใน....					
9.	บทสวดมนต์ที่ฉันสวดตามลำพังนั้นมี ความหมาย....					

คำถาม		ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10.	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกถึงการมีอยู่ของสิ่งศักดิ์สิทธิ์....					
11.	ฉันชอบ....					
12.	ในการปฏิบัติศาสนกิจ					
13.	ฉันใช้หลักธรรมในศาสนาพุทธ....					
14.	ศาสนาพุทธมีความสำคัญกับฉันอย่างมาก....					
การแสวงหา						
15.	ฉันเริ่มให้ความสนใจในศาสนา....					
16.	ธรรมะไม่มีความสำคัญกับฉัน					
17.	ฉันให้ความสำคัญกับการพิสูจน์หลักธรรมต่างๆ					
18.	ฉันคิดว่าการมีข้อสงสัยต่อหลักธรรมต่างๆ					
19.	ฉันมักจะมีข้อสงสัยในหลักธรรม...					
20.	ความคิดเห็นของฉันต่อหลักธรรม....					
21.	ฉันพยายามหาคำตอบของชีวิต....					

แบบวัดเกี่ยวกับลักษณะการใช้ชีวิต

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

คำถาม		ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ในช่วงเวลาที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ...					
2.	เป็นเรื่องง่าย...					
3.	ฉันกลัวว่า...					
4.	ฉันมักคิดถึงอนาคต...					
5.	ฉันสนุกมาก...					
6.	ฉันมักจะ...					
7.	ฉันแทบจะไม่เคย...					
8.	ฉันไม่หยุดคิดถึงงานจนเกินไป					
9.	ฉันแทบจะไม่เคย...					
10.	โดยรวมแล้ว ฉันคาดหวัง...					

แบบวัดเกี่ยวกับการฟื้นคืนได้

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ซึ่งข้อความแต่ละข้อความพูดถึงตัวท่าน ในช่วงปัจจุบัน

คำถาม	ความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันมีคนที่รักฉัน					
2. ฉันมีคนที่ไม่ได้อยู่บ้านเดียวกัน แต่ฉันสามารถเล่าปัญหาหรือความรู้สึกของฉันได้					
3. ฉันได้รับคำชมในสิ่งที่ฉันทำด้วยตนเอง					
4. ฉันสามารถพึ่งครอบครัวของฉันได้ในยามจำเป็น					
5. ฉันมีคนที่ฉันอยากเป็นเหมือนเขา (เป็นแบบอย่าง)					
6. ฉันเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ จะเปลี่ยนไปในทางที่ดี					
7. ฉันทำแต่สิ่งดี ๆ ที่ทำให้คนอื่นชื่นชมฉัน					
8. ฉันมีศรัทธาในผู้สูงส่ง					
9. ฉันเต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ					
10. ฉันอยากประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ					
11. ฉันรู้สึกว่าคุณให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ออกมา					
12. ฉันชอบตัวเอง					
13. ฉันสามารถมุ่งความสนใจไปที่งานและอยู่กับงานนั้นได้					
14. ฉันเป็นคนมีอารมณ์ขัน					
15. ฉันวางแผนก่อนทำสิ่งต่าง ๆ					

คำชี้แจง กรุณอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ซึ่งข้อความแต่ละข้อความพูดถึงตัวท่าน ในช่วงที่เป็นเด็ก

คำถาม	ความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วย พอๆกัน	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันถูกคาดหวังว่าจะเป็นคนคอยช่วยเหลือผู้อื่น					
2. ฉันสงบสติอารมณ์ได้ แม้จะอยู่ในภาวะที่มีปัญหา ยุ่งยาก					
3. คนอื่น ๆ มองว่าฉันเป็นคนตื่นตัวและกระฉับกระเฉง					
4. ฉันเชื่อตัวเอง					
5. พ่อแม่ให้ความใส่ใจฉันมาก					
6. ครอบครัวมีความคาดหวังในตัวฉันสูง					
7. เวลาที่ฉันไม่สบายใจหรือมีปัญหา ก็มักจะมีบางคนที่ ฉันสามารถปรึกษาได้					
8. ฉันประสบความสำเร็จในโรงเรียน					
9. ฉันทำสิ่งต่าง ๆ อย่างกระฉับกระเฉงในการช่วยเหลือ ผู้อื่น					
10. ฉันรู้สึกว่าคุณเข้าใจตัวเอง					
11. ฉันเผชิญกับอุปสรรคที่สร้างความเครียดให้ และได้ เรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหานั้น					
12. ฉันรู้สึกว่าทุกสิ่งทุกอย่างจะกลับกลายเป็นดี แม้อยู่ใน ภาวะยากลำบาก					
13. ฉันรู้วิธีวางแผนสำหรับอนาคต					
14. คนอื่น ๆ มักจะดูมีความสุขเมื่อได้พบเห็นฉัน					
15. พ่อแม่ของฉันบอกฉันว่าฉันเป็นมีนิสัยดีและวางตัว สบาย ๆ					
16. ฉันมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับผู้ใหญ่					
17. ฉันไม่ละความพยายามในการปฏิบัติงานจนกว่าฉัน จะประสบความสำเร็จ					
18. ฉันคิดหาวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับปัญหา ได้					

แบบวัดเกี่ยวกับการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

คำถาม		ความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ตัวอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน						
1.	ฉันมีความสุขในชีวิตการทำงานเพราะฉันมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ๆ ร่วมงาน					
2.	ฉันมีความสุขในชีวิตการทำงานเมื่อฉันได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
3.	ฉันมีเป้าหมายในชีวิตการทำงานและฉันได้ทำตามแผนที่จะก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้					
4.	ฉันได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานตามที่คาดหวัง					
5.	ชีวิตการทำงานของฉันถือเป็นชีวิตที่มีความสุข					
ความพึงพอใจในงาน						
6.	ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน					
7.	ฉันทำงานจนกว่าจะเสร็จโดยไม่คำนึงถึงเวลา					
8.	ฉันมีเป้าหมายในงานและมักจะทำสำเร็จเสมอ					
9.	ฉันได้ลักษณะงานที่ตรงกับสิ่งที่ฉันชอบ					
ความรู้สึkd้านบวก						
10.	ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
11.	ฉันไม่เคยคิดว่าการทำงานทำให้ฉันเสียเวลาในการทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต					
12.	ฉันมีความสุขกับชีวิตนอกเหนือจากเวลาทำงานของฉัน					
13.	ฉันมักนำเรื่องเครียดในเวลางานไปคิดต่อจนรบกวนเวลาในชีวิตประจำวัน					
14.	ฉันคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานทำให้ฉันเติบโตขึ้น					

คำถาม		ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความรู้สึกด้านลบ						
15.	ฉันรู้สึกว่บรรยากาศในที่ทำงานทำให้ฉันไม่มีความสุข					
16.	ฉันรู้สึกอึดอัดใจต่อการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายในที่ทำงาน					
17.	ฉันมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน					

แบบวัดเกี่ยวกับความผูกใจมั่นในงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

คำถาม		ความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ตัวอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความขยันขันแข็งในการทำงาน						
1.	ฉันรู้สึกไม่มีกำลังใจในการทำงาน(R)					
2.	ฉันรู้สึกพร้อมจะทำงานได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถเสมอ					
3.	ฉันอยากนอนเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะในวันที่ ต้องตื่นไปทำงาน(R)					
4.	ฉันรู้สึกหมดแรงแม้จะเพิ่งเริ่มต้นวันทำงาน(R)					
5.	เมื่อเผชิญกับปัญหาในการทำงาน ฉันต้องใช้ ระยะเวลาานกว่าจะกลับมามีกำลังใจเริ่มต้น ทำงานอีกครั้ง					
ความทุ่มเทในงาน						
6.	ฉันพบว่างานที่ทำนั้นมีเป้าหมายและเต็มไป ด้วยความหมาย					
7.	ฉันรู้สึกกระตือรือร้นในงานที่ทำ					
8.	งานเป็นแรงบันดาลใจสำหรับฉัน					
9.	ฉันภูมิใจในงานที่ทำ					
10.	สำหรับฉันงานเป็นสิ่งที่มีความท้าทาย					
11.	งานของฉันทำให้ฉันต้องพัฒนาตัวเองขึ้นเสมอ					
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน						
12.	ฉันจริงจังกับการทำงานมากและมีความสุขกับ งานเสมอ					
13.	ฉันจดจ่อกับการทำงาน					
14.	ฉันรู้สึกว่างานคือส่วนหนึ่งในชีวิตของฉัน					
15.	ฉันรู้สึกว่างานที่ทำเป็นเรื่องสนุกและปลื้ม ออกมาได้ยาก					

ภาคผนวก ข

**การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับ
คะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัด**

ตาราง ข1

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดความเชื่อในศานนากับองค์ประกอบปัจจัยภายนอก

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p	ค่า CITC 5 ข้อ (N = 60)	ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (n = 16)		กลุ่มต่ำ (n = 16)					
		M	S.D	M	S.D				
1	+	4.06	0.772	3.00	0.516	4.58***	0.000	0.450	ผ่าน
2	+	3.63	0.719	2.81	0.655	3.34*	0.012	0.443	ผ่าน
3	+	4.25	0.447	3.63	0.957	2.37*	0.028	0.284	ผ่าน
4	+	3.38	0.957	2.63	0.957	2.22*	0.034	-	-
5	+	3.75	0.577	2.63	0.806	4.54***	0.000	0.432	ผ่าน
6	+	3.50	0.894	2.63	1.025	2.57*	0.015	-	-
7	+	4.31	0.479	3.38	0.957	3.50**	0.002	0.503	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อในศานนาด้านปัจจัยภายนอก								.669	

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ข2

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดความเชื่อในศานนากับองค์ประกอบปัจจัยภายใน

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p	ค่า CITC 9 ข้อ (N = 60)	ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ					
		(n = 16)		(n = 16)					
		M	S.D	M	S.D				
8	+	4.00	0.632	2.56	0.814	5.58***	0.000	0.679	ผ่าน
9	+	3.69	0.704	3.06	0.574	2.75**	0.010	0.276	ผ่าน
10	+	4.00	0.816	3.00	0.632	3.87***	0.001	0.571	ผ่าน
11	+	4.00	0.632	3.25	0.577	3.50***	0.001	0.402	ผ่าน
12	+	4.38	0.619	3.13	0.806	4.92***	0.000	0.364	ผ่าน
13	+	3.94	0.680	2.69	0.704	5.11***	0.000	0.521	ผ่าน
14	+	3.75	0.775	2.56	0.512	5.11***	0.000	0.344	ผ่าน
15	+	4.25	0.577	3.44	0.512	4.21***	0.000	0.516	ผ่าน
16	+	4.31	0.479	3.06	0.443	7.67***	0.000	0.582	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อในศานนาด้านปัจจัยภายใน								0.782	

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ข3

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดความเชื่อในศานากับองค์ประกอบการแสวงหา

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p	ค่า CITC 8 ข้อ (N = 60)	ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ					
		(n = 16)		(n = 16)					
		M	S.D	M	S.D				
17	+	3.88	0.719	2.69	0.793	4.44	0.000	0.341	ผ่าน
18	+	3.81	0.655	3.38	0.619	1.94	0.060		-
19	+	4.19	0.403	3.13	0.619	5.75	0.000	0.438	ผ่าน
20	+	2.50	0.966	2.31	0.793	0.60	0.553		-
21	+	3.88	0.619	2.44	0.727	6.02	0.000	0.616	ผ่าน
22	+	3.94	0.574	2.63	0.885	4.98	0.000	0.511	ผ่าน
23	+	3.75	0.856	3.44	0.814	1.06	0.298		-
24	+	3.19	0.834	2.50	0.966	2.16	0.039	0.294	ผ่าน
25	+	3.74	0.680	3.00	1.095	2.91	0.007	-	-
26	+	4.06	0.574	2.75	0.683	5.86	0.000	0.443	ผ่าน
27	+	3.69	0.793	2.69	0.704	3.77	0.010	0.384	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อในศานาด้านการแสวงหา								0.720	

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ข4

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดการมองโลกในแง่ดี

ทิศทาง	ข้อคำถาม	ค่า CITC (Schiere & Carver, 1994) (N = 2,055)	ค่า CITC ในงานวิจัย ของทรงเกียรติ ลีน หลาม (2550) (N = 81)
+	1. ในช่วงเวลาที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน	.43*	.44*
ลวง	2. เป็นเรื่องง่าย...	-	-
-	3. ฉันกลัวว่า...	.48*	.40*
+	4. ฉันมักคิดถึงอนาคต...	.50*	.45*
ลวง	5. ฉันสนุกมาก...	-	-
ลวง	6. ฉันมักจะ...	-	-
-	7. ฉันแทบจะไม่เคย...	.63*	.39*
ลวง	8. ฉันไม่หยุดหึงดูงายจนเกินไป	-	-
-	9. ฉันแทบจะไม่เคย...	.57*	.46*
+	10. โดยรวมแล้ว ฉันคาดหวัง...	.56*	.46*
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคการมองโลกในแง่ดี		.78	.70

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ๑5

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง						ค่า CITC 5 ข้อ (N = 60)	ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p		
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ					
		M	S.D	M	S.D				
1	+	4.31	0.479	2.81	0.544	8.28***	0.000	0.674	ผ่าน
2	+	4.31	0.479	3.19	0.403	7.19***	0.000	0.592	ผ่าน
3	+	4.00	0.632	3.06	0.516	4.90***	0.000	0.536	ผ่าน
4	+	3.50	0.632	2.94	0.574	2.64*	0.013	0.219	ผ่าน
5	+	4.06	0.574	3.13	0.500	4.93***	0.000	0.560	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน								.746	

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ข6

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง						ค่า CITC	ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์	
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p			4 ข้อ (N = 60)
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ						
		(n = 16)	(n = 16)	(n = 16)	(n = 16)					
	M	S.D	M	S.D				ทั้งหมด		
6	+	4.06	0.772	3.19	0.655	3.46**	0.002	0.284	ผ่าน	
7	+	3.75	0.856	2.88	0.719	3.13**	0.004	0.470	ผ่าน	
8	-	2.88	0.957	2.44	0.629	1.53	0.137	-	-	
9	+	4.13	0.500	3.88	0.619	1.26	0.219	-	-	
10	+	4.06	0.574	3.44	0.512	3.25**	.003	0.325	ผ่าน	
11	+	3.81	0.834	3.00	0.894	2.66*	0.013	0.522	ผ่าน	
12	-	2.63	0.806	2.56	0.814	2.18	0.829	-	-	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน								.615		

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ข7

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบความรู้สึกด้านบวก

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				<i>t</i>	<i>p</i>	ค่า CITC 6 ข้อ (<i>N</i> = 60)	ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (<i>n</i> = 16)		กลุ่มต่ำ (<i>n</i> = 16)					
		<i>M</i>	<i>S.D</i>	<i>M</i>	<i>S.D</i>				
13	+	4.25	0.683	3.56	0.629	2.96	0.060	0.302	ผ่าน
14	-	2.81	0.750	2.38	0.619	1.80	0.082	-	-
15	+	3.88	1.025	3.06	0.998	1.27*	0.030	0.239	ผ่าน
16	+	4.19	0.655	3.69	0.873	1.83	0.677	-	-
17	-	3.25	1.183	2.31	0.793	2.63*	0.013	-	-
18	+	4.56	0.512	3.88	0.806	2.88**	0.007	0.341	ผ่าน
19	-	3.69	0.893	2.31	0.704	5.19***	0.000	0.218	ผ่าน
20	+	4.50	0.632	3.63	0.619	4.00***	0.000	0.259	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกด้านบวก								0.486	

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ๑๘

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดความสุขในการทำงานกับองค์ประกอบความรู้สึกด้านลบ

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง						ค่า CITC	ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p		
		กลุ่มสูง (n = 16)		กลุ่มต่ำ (n = 16)					
		M	S.D	M	S.D				
21	-	2.44	1.031	1.88	0.885	1.66	0.108	-	
22	-	4.13	0.806	3.81	0.885	0.85	0.400	-	
23	-	3.81	0.544	2.75	1.223	4.49***	0.000	0.412	ผ่าน
24	-	2.69	0.704	1.69	0.775	4.42***	0.000	0.412	ผ่าน
25	-	2.44	0.727	1.88	0.602	2.36*	0.025	-	
26	-	2.44	0.727	1.94	0.680	2.00	0.054	-	-
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกด้านลบ								0.579	

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ๑9

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดความผูกใจมั่นในงานกับองค์ประกอบความขยันขันแข็ง

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p	ค่า CITC 5 ข้อ (N = 60)	ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (n = 16)		กลุ่มต่ำ (n = 16)					
		M	S.D	M	S.D				
1	+	3.75	0.577	3.69	0.602	0.30	0.766	-	-
2	-	3.13	0.619	2.51	0.704	3.47**	0.002	0.468	ผ่าน
3	+	3.06	0.854	2.06	0.443	4.16***	0.000	0.586	ผ่าน
4	-	4.00	0.516	3.56	0.512	2.41**	0.023	-	-
5	+	3.06	0.680	3.06	0.365	0.32	0.748	-	-
6	-	3.69	0.704	2.38	0.619	5.60***	0.000	0.523	ผ่าน
7	+	3.38	0.806	3.25	0.577	0.50	0.618	-	-
8	-	3.13	0.806	2.19	0.544	3.86***	0.001	0.691	ผ่าน
9	+	4.06	0.574	3.38	0.500	3.61***	0.001	-	-
10	-	3.13	0.500	2.56	0.512	3.14**	0.004	0.525	ผ่าน
11	+	4.31	0.602	3.50	0.516	4.10***	0.000	-	-
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความผูกใจมั่นในงานด้านความขยันขันแข็ง								.776	

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ข10

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดความผูกใจมั่นในงานกับองค์ประกอบทุ่มเท

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง						ค่า CITC 6 ข้อ (N = 60)	ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p		
		กลุ่มสูง (n = 16)		กลุ่มต่ำ (n = 16)					
		M	S.D	M	S.D				
12	+	4.06	0.443	2.88	0.342	8.50***	0.000	0.716	ผ่าน
13	+	4.13	0.719	3.19	0.544	4.16***	0.000	0.576	ผ่าน
14	+	4.25	0.683	3.00	0.730	5.00***	0.000	0.589	ผ่าน
15	+	4.31	0.602	3.19	0.544	5.55***	0.000	0.587	ผ่าน
16	+	4.38	0.500	2.88	0.342	9.91***	0.000	0.687	ผ่าน
17	+	4.50	0.516	3.69	0.479	4.62***	0.000	0.645	ผ่าน
18	-	2.95	1.000	2.81	0.911	-0.19	0.855	-	-
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความผูกใจมั่นในงานด้านความทุ่มเท								.776	

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ตาราง ข11

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของแบบวัดความผูกใจมั่นในงานกับองค์ประกอบความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

ข้อ ที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p	ค่า CITC 6 ข้อ (N = 60)	ข้อที่ ผ่านการ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (n = 16)		กลุ่มต่ำ (n = 16)					
		M	S.D	M	S.D				
19	+	2.94	0.680	2.63	0.619	1.36	0.184	-	-
20	+	3.56	1.153	2.69	0.473	2.80**	0.011	-	-
21	+	4.06	0.772	3.63	0.500	1.90	0.067	-	-
22	-	4.13	0.885	3.00	0.632	4.14***	0.000	-	-
23	+	3.94	0.574	3.13	0.619	3.85***	0.001	0.487	ผ่าน
24	+	4.06	0.680	3.31	0.479	3.60***	0.001	0.385	ผ่าน
25	-	3.44	0.629	2.88	0.619	2.55**	0.016	-	-
26	+	4.06	0.516	3.31	0.793	2.91**	0.007	0.449	ผ่าน
27	+	3.38	0.619	2.88	0.500	2.51*	0.018	0.309	ผ่าน
28	-	3.00	1.155	2.63	0.619	1.15	0.261	-	-
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความผูกใจมั่นในงานด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับงาน								0.625	

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ภาคผนวก ค.

รายงานผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ และผลของความผูกใจมั่นในงาน
ด้วยโปรแกรมลิสเรล (Lisrel)

DATE: 8/28/2012

TIME: 18:39

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\Oh mythesis\แน้ว
wna\CPE.LPJ:

TI CPE1

!DA NI=125 NO=750 MA=CM

SY='C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\Oh mythesis\แน้ว wna\CPE.DSF'

SE

119 120 121 122 123 124 125 113 114 115 116 117 118 /

MO NX=6 NY=7 NK=3 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

WOR ENG

LK

REL OPT RES

FR LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,2) LY(7,2) LX(2,1)

FR LX(3,1) LX(6,3) BE(2,1) GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(2,1)

FR GA(2,2) GA(2,3)

FI LY(1,1) LY(6,2) LX(1,1) LX(5,3) TD(4,4) PS(2,2)

VA 1.00 LY(1,1) LY(6,2) LX(1,1) LX(5,3)

VA 0.84 LX(4,2)
 ST 0.05 TD(4,4) PS(2,2)
 FR TE(5,4) TE(4,1) TD(5,1) TE(7,2) TH(5,2) TH(4,5) TE(7,6) TE(3,1) TH(4,4) TE(6,2) TH(3,5) PS(2,2) TE(4,2)
 FR TE(4,3)TH(1,5) TH(1,4) TH(3,4) TH(4,1) TH(4,6) TE(7,3) TD(3,2) TD(4,3) TH(3,1) TD(6,3) TH(5,5) TH(5,4)
 FR TE(5,3) TH(6,5) TH(2,5) TH(6,3) TD(6,2)
 PD
 OU PC RS EF FS SS SC IT=1000 MI AD=OFF ND=3

TI CPE1

Number of Input Variables 125
 Number of Y - Variables 7
 Number of X - Variables 6
 Number of ETA - Variables 2
 Number of KSI - Variables 3
 Number of Observations 750

TI CPE1

Covariance Matrix

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
SumWLH	0.415					
SumWWH	0.337	0.535				
SumWPA	0.229	0.292	0.341			
SumWNA	0.049	0.020	-0.074	0.899		
SumVig	0.114	0.153	0.055	0.285	0.516	
SumDec	0.310	0.387	0.287	-0.028	0.159	0.500
SumAbs	0.311	0.429	0.299	-0.048	0.141	0.415
SumREx	0.156	0.155	0.157	-0.144	-0.054	0.151
SumRIn	0.172	0.186	0.156	-0.044	0.024	0.176
SumRQu	0.156	0.187	0.157	-0.101	-0.035	0.185
SumOpt	0.055	0.034	0.027	0.067	0.067	0.038
SumREn	0.207	0.187	0.189	-0.061	0.005	0.194
SumREc	0.246	0.254	0.211	-0.028	0.046	0.245

Covariance Matrix

	SumAbs	SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn
SumAbs	0.574					
SumREx	0.177	0.578				
SumRIn	0.183	0.290	0.526			
SumRQu	0.190	0.269	0.344	0.518		
SumOpt	0.014	0.013	0.009	-0.009	0.175	
SumREn	0.189	0.170	0.150	0.151	0.061	0.291
SumREc	0.242	0.163	0.161	0.149	0.061	0.224

Covariance Matrix

	SumREc
SumREc	0.343

TI CPE1

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	WOR	ENG
SumWLH	0	0
SumWWH	1	0
SumWPA	2	0
SumWNA	3	0
SumVig	0	4
SumDec	0	0
SumAbs	0	5

LAMBDA-X

	REL	OPT	RES
SumREx	0	0	0
SumRIn	6	0	0
SumRQu	7	0	0
SumOpt	0	0	0

SumREn	0	0	0
SumREc	0	0	8

BETA

	WOR	ENG
WOR	0	0
ENG	9	0

GAMMA

	REL	OPT	RES
WOR	10	11	12
ENG	13	14	15

PHI

	REL	OPT	RES
REL	16		
OPT	17	18	
RES	19	20	21

PSI

	WOR	ENG
	22	23

THETA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
SumWLH	24					
SumWWH	0	25				
SumWPA	26	0	27			
SumWNA	28	29	30	31		

SumVig	0	0	32	33	34	
SumDec	0	35	0	0	0	36
SumAbs	0	37	38	0	0	39

THETA-EPS

SumAbs

SumAbs 40

THETA-DELTA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SumREx	0	0	0	41	42	0
SumRIn	0	0	0	0	44	0
SumRQu	46	0	0	47	48	0
SumOpt	51	0	0	52	53	54
SumREn	0	56	0	57	58	0
SumREc	0	0	61	0	62	0

THETA-DELTA-EPS

SumAbs

SumREx 0
SumRIn 0
SumRQu 0
SumOpt 0
SumREn 0
SumREc 0

THETA-DELTA

	SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn	SumREc
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SumREx	43					
SumRIn	0	45				
SumRQu	0	49	50			

SumOpt	0	0	55	0		
SumREn	59	0	0	0	60	
SumREc	0	63	64	0	0	65

TI CPE1

Number of Iterations = 23

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	1.000	--
SumWWH	1.042	--
	(0.042)	
	24.681	
SumWPA	0.909	--
	(0.037)	
	24.282	
SumWNA	-0.120	--
	(0.070)	
	-1.714	
SumVig	--	0.401
		(0.049)
		8.182
SumDec	--	1.000
SumAbs	--	0.986
		(0.033)
		29.445

LAMBDA-X

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
SumREx	1.000	--	--
SumRIn	1.108	--	--
	(0.093)		
	11.875		
SumRQu	1.071	--	--
	(0.093)		
	11.543		
SumOpt	--	0.840	--
SumREn	--	--	1.000
SumREc	--	--	1.180
		(0.047)	
		24.899	

BETA

	WOR	ENG
	-----	-----
WOR	--	--
ENG	0.977	--
	(0.099)	
	9.859	

GAMMA

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----

WOR 0.003 -0.235 1.171
 (0.059) (0.057) (0.084)
 0.057 -4.152 13.987

ENG 0.047 -0.093 0.004
 (0.048) (0.064) (0.140)
 0.979 -1.459 0.032

Covariance Matrix of ETA and KSI

	WOR	ENG	REL	OPT	RES
WOR	0.317				
ENG	0.315	0.367			
REL	0.161	0.168	0.255		
OPT	0.035	0.019	0.014	0.178	
RES	0.208	0.205	0.139	0.066	0.191

PHI

	REL	OPT	RES
REL	0.255 (0.030) 8.490		
OPT	0.014 (0.011)	0.178 (0.013) 1.294 13.883	
RES	0.139 (0.015)	0.066 (0.009)	0.191 (0.015) 9.422 7.232 12.807

PSI

Note: This matrix is diagonal.

WOR	ENG
0.081	0.052
(0.012)	(0.026)
6.824	1.970

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

WOR	ENG
0.745	0.859

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

WOR	ENG
0.745	0.649

Reduced Form

	REL	OPT	RES
WOR	0.003	-0.235	1.171
	(0.059)	(0.057)	(0.084)
	0.057	-4.152	13.987
ENG	0.050	-0.323	1.149
	(0.072)	(0.074)	(0.097)
	0.687	-4.372	11.888

THETA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
SumWLH	0.099					
	(0.010)					
	9.839					

SumWWH -- 0.189
 (0.012)
 15.248

SumWPA -0.060 -- 0.081
 (0.008) (0.009)
 -7.113 8.653

SumWNA 0.092 0.044 -0.036 0.897
 (0.015) (0.014) (0.014) (0.046)
 6.225 3.176 -2.625 19.457

SumVig -- -- -0.061 0.304 0.457
 (0.011) (0.026) (0.024)
 -5.695 11.677 18.980

SumDec -- 0.055 -- -- -- 0.132
 (0.010) (0.027)
 5.369 4.984

SumAbs -- 0.103 0.019 -- -- 0.052
 (0.012) (0.007) (0.026)
 8.386 2.649 1.997

THETA-EPS

SumAbs

SumAbs 0.217
 (0.029)
 7.571

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

SumWLH SumWWH SumWPA SumWNA SumVig SumDec

0.762 0.646 0.764 0.005 0.114 0.735

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

SumAbs

0.622

THETA-DELTA-EPS

SumWLH SumWWH SumWPA SumWNA SumVig SumDec

SumREx	--	--	--	-0.113	-0.116	--
			(0.021)	(0.017)		
			-5.313	-6.623		
SumRln	--	--	--	-0.041	--	
				(0.015)		
				-2.707		
SumRQu	-0.023	--	--	-0.074	-0.112	--
	(0.008)			(0.018)	(0.017)	
	-2.949			-4.047	-6.670	
SumOpt	0.027	--	--	0.070	0.064	0.021
	(0.007)			(0.014)	(0.010)	(0.007)
	3.891			5.148	6.084	2.970
SumREn	--	-0.019	--	-0.037	-0.071	--
	(0.006)			(0.012)	(0.011)	
	-3.406			-2.974	-6.705	
SumREc	--	--	-0.015	--	-0.051	--
			(0.006)		(0.010)	
			-2.518		-5.011	

THETA-DELTA-EPS

SumAbs

SumREx --

SumRIn --

SumRQu --

SumOpt --

SumREn --

SumREc --

THETA-DELTA

SumREx SumRIn SumRQu SumOpt SumREn SumREc

SumREx 0.321

(0.024)

13.242

SumRIn -- 0.213

(0.027)

7.924

SumRQu -- 0.040 0.225

(0.024) (0.027)

1.685 8.351

SumOpt -- -- -0.023 0.050

(0.008)

-2.874

SumREn 0.029 -- -- -- 0.099

(0.009)

3.433

(0.007)

13.921

SumREc	--	-0.019	-0.033	--	--	0.078
		(0.009)	(0.009)			(0.008)
		-2.093	-3.522			9.308

Squared Multiple Correlations for X - Variables

SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn	SumREc
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.443	0.595	0.565	0.715	0.658	0.773

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 26

Minimum Fit Function Chi-Square = 35.645 (P = 0.0984)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 35.523 (P = 0.101)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 9.523

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 29.273)

Minimum Fit Function Value = 0.0476

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0127

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0391)

Root M Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0221

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0388)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.998

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.221

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.208 ; 0.247)

ECVI for Saturated Model = 0.243

ECVI for Independence Model = 13.186

Chi-Square for Independence Model with 78 Degrees of Freedom = 9850.626

Independence AIC = 9876.626

Model AIC = 165.523

Saturated AIC = 182.000

Independence CAIC = 9949.687

Model CAIC = 530.828

Saturated CAIC = 693.427

Normed Fit Index (NFI) = 0.996
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.997
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.332
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.999
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.999
 Relative Fit Index (RFI) = 0.989

Critical N (CN) = 960.065

Root M Square Residual (RMR) = 0.00676
 Standardized RMR = 0.0134
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.993
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.975
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.284

TI CPE1

Fitted Covariance Matrix

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
SumWLH	0.417					
SumWWH	0.331	0.533				
SumWPA	0.229	0.300	0.343			
SumWNA	0.054	0.005	-0.071	0.902		
SumVig	0.126	0.132	0.053	0.289	0.516	
SumDec	0.315	0.384	0.286	-0.038	0.147	0.499
SumAbs	0.311	0.427	0.301	-0.037	0.145	0.414
SumREx	0.161	0.168	0.146	-0.133	-0.048	0.168
SumRIn	0.178	0.186	0.162	-0.021	0.034	0.187
SumRQu	0.149	0.180	0.157	-0.095	-0.039	0.180
SumOpt	0.056	0.031	0.027	0.067	0.070	0.037
SumREn	0.208	0.198	0.189	-0.062	0.011	0.205
SumREc	0.246	0.256	0.209	-0.030	0.046	0.242

Fitted Covariance Matrix

	SumAbs	SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn
SumAbs	0.573					
SumREx	0.166	0.576				
SumRIn	0.184	0.283	0.526			
SumRQu	0.178	0.273	0.342	0.518		
SumOpt	0.015	0.012	0.013	-0.011	0.175	
SumREn	0.202	0.169	0.154	0.149	0.055	0.290
SumREc	0.238	0.165	0.163	0.143	0.065	0.225

Fitted Covariance Matrix

	SumREc
SumREc	0.343

Fitted Residuals

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
SumWLH	-0.001					
SumWWH	0.006	0.002				
SumWPA	0.001	-0.008	-0.002			
SumWNA	-0.005	0.016	-0.003	-0.003		
SumVig	-0.012	0.021	0.001	-0.005	0.000	
SumDec	-0.005	0.003	0.000	0.010	0.012	0.001
SumAbs	0.000	0.002	-0.002	-0.011	-0.004	0.001
SumREx	-0.004	-0.013	0.010	-0.012	-0.006	-0.017
SumRIn	-0.007	0.000	-0.005	-0.022	-0.010	-0.010
SumRQu	0.007	0.008	0.001	-0.007	0.004	0.004
SumOpt	-0.001	0.003	0.000	0.000	-0.003	0.001
SumREn	-0.001	-0.011	-0.001	0.000	-0.006	-0.011
SumREc	0.000	-0.002	0.002	0.002	0.000	0.003

Fitted Residuals

	SumAbs	SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn
SumAbs	0.001					

SumREx	0.011	0.002				
SumRIn	-0.001	0.008	0.000			
SumRQu	0.012	-0.004	0.002	0.000		
SumOpt	-0.002	0.001	-0.004	0.001	0.000	
SumREn	-0.013	0.001	-0.004	0.002	0.006	0.001
SumREc	0.004	-0.001	-0.002	0.005	-0.004	-0.001

Fitted Residuals

SumREc

SumREc -0.001

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.022

Median Fitted Residual = 0.000

Largest Fitted Residual = 0.021

Stemleaf Plot

```

- 2|2
- 1|7
- 1|332211100
- 0|877665555
- 0|4444443332222211111111000000000000
  0|1111111111222222333444
  0|566788
  1|00122
  1|6
  2|1
    
```

Standardized Residuals

SumWLH SumWWH SumWPA SumWNA SumVig SumDec

SumWLH	-1.097				
SumWWH	1.711	2.287			
SumWPA	0.807	-2.368	-2.789		

SumWNA	-1.223	1.895	-0.767	-0.574		
SumVig	-2.195	2.311	0.308	-0.686	-0.033	
SumDec	-1.325	2.552	0.138	0.927	1.935	2.309
SumAbs	0.117	1.406	-0.865	-0.710	-0.401	2.127
SumREx	-0.543	-1.183	1.423	-1.006	-0.965	-2.050
SumRIn	-0.824	0.018	-0.775	-1.030	-1.229	-1.337
SumRQu	1.180	0.741	0.076	-0.512	0.676	0.529
SumOpt	-0.520	0.536	-0.060	-0.034	-0.817	0.454
SumREn	-0.318	-3.603	-0.239	0.073	-1.845	-2.556
SumREc	0.140	-0.593	0.922	0.163	-0.012	0.878

Standardized Residuals

	SumAbs	SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn
SumAbs	0.716					
SumREx	0.976	0.628				
SumRIn	-0.094	1.583	-0.649			
SumRQu	1.182	-0.823	0.675	0.118		
SumOpt	-0.569	0.131	-0.763	0.572	0.145	
SumREn	-2.260	0.444	-0.799	0.291	1.702	1.626
SumREc	0.721	-0.293	-0.735	1.469	-1.526	-0.545

Standardized Residuals

	SumREc
SumREc	-1.445

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.603

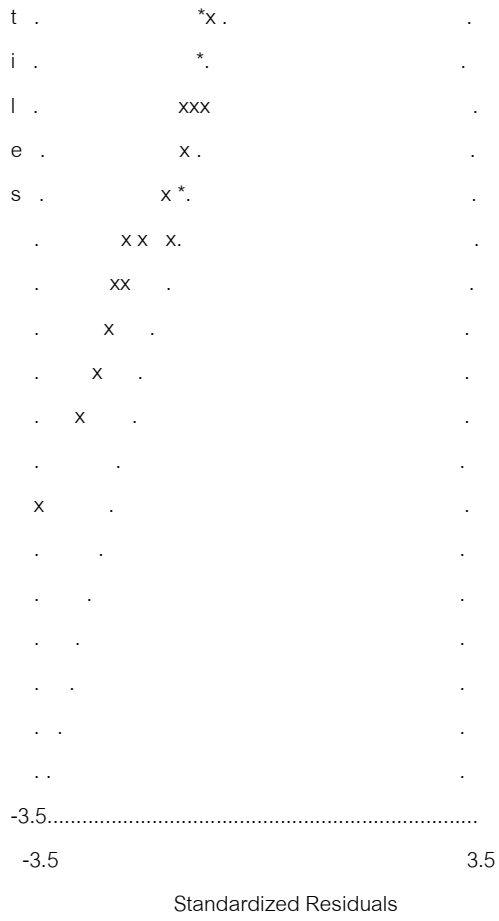
Median Standardized Residual = -0.033

Largest Standardized Residual = 2.552

Stemleaf Plot

- 3|6

- 2|864320



TI CPE1

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	WOR	ENG
SumWLH	--	3.336
SumWWH	--	1.394
SumWPA	--	1.548
SumWNA	--	0.096
SumVig	--	--
SumDec	0.121	--
SumAbs	0.121	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	--	-0.305
SumWWH	--	0.460
SumWPA	--	0.183
SumWNA	--	-0.118
SumVig	--	--
SumDec	-0.156	--
SumAbs	0.153	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	--	-0.185
SumWWH	--	0.279
SumWPA	--	0.111
SumWNA	--	-0.071
SumVig	--	--
SumDec	-0.088	--
SumAbs	0.086	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	--	-0.286
SumWWH	--	0.382
SumWPA	--	0.189
SumWNA	--	-0.075
SumVig	--	--
SumDec	-0.124	--
SumAbs	0.114	--

Modification Indices for LAMBDA-X

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----

SumREx	--	0.043	0.041
SumRIn	--	0.188	1.633
SumRQu	--	0.281	1.523
SumOpt	--	--	--
SumREn	0.421	3.757	--
SumREc	0.421	3.757	--

Expected Change for LAMBDA-X

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
SumREx	--	0.015	0.049
SumRIn	--	-0.032	-0.120
SumRQu	--	0.086	0.114
SumOpt	--	--	--
SumREn	-0.046	0.081	--
SumREc	0.054	-0.096	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
SumREx	--	0.006	0.022
SumRIn	--	-0.014	-0.052
SumRQu	--	0.036	0.050
SumOpt	--	--	--
SumREn	-0.023	0.034	--
SumREc	0.027	-0.040	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
SumREx	--	0.008	0.028
SumRIn	--	-0.019	-0.072
SumRQu	--	0.050	0.069
SumOpt	--	--	--
SumREn	-0.043	0.064	--
SumREc	0.047	-0.069	--

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
SumWLH	--					
SumWWH	3.627	--				
SumWPA	--	3.627	--			
SumWNA	--	--	--	--		
SumVig	5.652	5.652	--	--	--	
SumDec	1.960	--	1.308	0.405	1.570	--
SumAbs	0.327	--	--	0.588	1.570	--

Modification Indices for THETA-EPS

SumAbs	
SumAbs	--

Expected Change for THETA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
SumWLH	--					
SumWWH	0.019	--				
SumWPA	--	-0.017	--			
SumWNA	--	--	--	--		
SumVig	-0.032	0.034	--	--	--	
SumDec	-0.010	--	0.009	0.009	0.014	--
SumAbs	0.005	--	--	-0.011	-0.014	--

Expected Change for THETA-EPS

SumAbs

SumAbs --

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SumWLH	--					
SumWWH	0.040	--				
SumWPA	--	-0.040	--			
SumWNA	--	--	--	--		
SumVig	-0.070	0.064	--	--	--	
SumDec	-0.022	--	0.023	0.013	0.028	--
SumAbs	0.010	--	--	-0.016	-0.026	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

SumAbs

SumAbs --

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SumREx	0.011	2.240	3.915	--	--	2.789
SumRIn	0.053	0.810	0.461	1.180	--	0.183
SumRQu	--	0.377	0.836	--	--	0.603
SumROpt	--	0.569	0.569	--	--	--
SumREn	0.562	--	1.200	--	--	0.193
SumREc	0.318	2.396	--	0.458	--	1.370

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

SumAbs

SumREx	3.109
SumRIn	0.083
SumRQu	0.000
SumOpt	--
SumREn	2.735
SumREc	0.459

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SumREx	-0.001	-0.013	0.017	--	--	-0.015
SumRIn	-0.002	0.007	-0.005	-0.024	--	-0.003
SumRQu	--	0.005	-0.006	--	--	0.006
SumOpt	--	0.006	-0.005	--	--	--
SumREn	0.005	--	0.008	--	--	-0.002
SumREc	-0.004	-0.019	--	0.011	--	0.007

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	SumAbs

SumREx	0.017
SumRIn	-0.002
SumRQu	0.000
SumOpt	--
SumREn	-0.010
SumREc	0.004

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SumREx	-0.002	-0.024	0.039	--	--	-0.027
SumRIn	-0.005	0.013	-0.011	-0.035	--	-0.006
SumRQu	--	0.009	-0.015	--	--	0.012
SumOpt	--	0.019	-0.021	--	--	--
SumREn	0.013	--	0.025	--	--	-0.006
SumREc	-0.010	-0.044	--	0.020	--	0.017

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

SumAbs	

SumREx	0.029
SumRIn	-0.004
SumRQu	0.000
SumOpt	--
SumREn	-0.024
SumREc	0.010

Modification Indices for THETA-DELTA

SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn	SumREc
-----	-----	-----	-----	-----	-----
SumREx	--				
SumRIn	1.900	--			
SumRQu	1.900	--	--		
SumOpt	0.068	0.068	--	--	
SumREn	--	0.082	0.235	2.954	--
SumREc	0.068	--	--	2.954	--

Expected Change for THETA-DELTA

SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn	SumREc
-----	-----	-----	-----	-----	-----
SumREx	--				
SumRIn	0.027	--			
SumRQu	-0.026	--	--		
SumOpt	0.003	-0.003	--	--	
SumREn	--	-0.002	0.004	0.010	--
SumREc	-0.003	--	--	-0.012	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn	SumREc
-----	-----	-----	-----	-----	-----
SumREx	--				

SumRIn	0.049	--				
SumRQu	-0.047	--	--			
SumOpt	0.008	-0.010	--	--		
SumREn	--	-0.006	0.010	0.045	--	
SumREc	-0.008	--	--	-0.049	--	--

Maximum Modification Index is 5.65 for Element (5, 2) of THETA-EPS

TI CPE1

Factor Scores Regressions

ETA

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WOR	0.388	0.064	0.435	-0.060	0.146	0.023
ENG	0.297	-0.114	0.317	-0.043	0.152	0.259

ETA

	SumAbs	SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WOR	-0.072	-0.004	-0.024	0.053	-0.122	0.046
ENG	0.096	0.010	-0.016	0.050	-0.188	0.025

ETA

	SumREc

WOR	0.119
ENG	0.111

KSI

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
REL	0.016	-0.036	0.060	0.000	0.161	-0.030
OPT	-0.096	0.081	-0.016	-0.042	-0.068	-0.105

RES 0.075 0.035 0.147 -0.033 0.122 -0.040

KSI

	SumAbs	SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn
REL	-0.021	0.184	0.210	0.256	-0.080	-0.001
OPT	0.041	-0.044	-0.014	0.052	0.886	0.050
RES	-0.039	-0.004	0.009	0.084	0.051	0.211

KSI

	SumREc
REL	0.193
OPT	0.100
RES	0.337

TI CPE1

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	WOR	ENG
SumWLH	0.563	--
SumWWH	0.587	--
SumWPA	0.512	--
SumWNA	-0.068	--
SumVig	--	0.243
SumDec	--	0.605
SumAbs	--	0.597

LAMBDA-X

	REL	OPT	RES
SumREx	0.505	--	--

SumRIn	0.560	--	--
SumRQu	0.541	--	--
SumOpt	--	0.354	--
SumREn	--	--	0.437
SumREc	--	--	0.515

BETA

	WOR	ENG
WOR	--	--
ENG	0.909	--

GAMMA

	REL	OPT	RES
WOR	0.003	-0.176	0.908
ENG	0.039	-0.065	0.003

Correlation Matrix of ETA and KSI

	WOR	ENG	REL	OPT	RES
WOR	1.000				
ENG	0.924	1.000			
REL	0.565	0.551	1.000		
OPT	0.148	0.073	0.066	1.000	
RES	0.847	0.775	0.632	0.356	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	WOR	ENG
	0.255	0.141

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
WOR	0.003	-0.176	0.908
ENG	0.042	-0.225	0.829

TI CPE1

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	0.873	--
SumWWH	0.804	--
SumWPA	0.874	--
SumWNA	-0.071	--
SumVig	--	0.338
SumDec	--	0.857
SumAbs	--	0.789

LAMBDA-X

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
SumREx	0.666	--	--
SumRIn	0.771	--	--
SumRQu	0.752	--	--
SumOpt	--	0.846	--
SumREn	--	--	0.811
SumREc	--	--	0.879

BETA

	WOR	ENG
	-----	-----
WOR	--	--
ENG	0.909	--

GAMMA

	REL	OPT	RES
WOR	0.003	-0.176	0.908
ENG	0.039	-0.065	0.003

Correlation Matrix of ETA and KSI

	WOR	ENG	REL	OPT	RES
WOR	1.000				
ENG	0.924	1.000			
REL	0.565	0.551	1.000		
OPT	0.148	0.073	0.066	1.000	
RES	0.847	0.775	0.632	0.356	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	WOR	ENG
	0.255	0.141

THETA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
SumWLH	0.238					
SumWWH	--	0.354				
SumWPA	-0.158	--	0.236			
SumWNA	0.150	0.064	-0.064	0.995		
SumVig	--	--	-0.146	0.446	0.886	
SumDec	--	0.107	--	--	--	0.265
SumAbs	--	0.186	0.042	--	--	0.098

THETA-EPS

SumAbs

 SumAbs 0.378

THETA-DELTA-EPS

	SumWLH	SumWWH	SumWPA	SumWNA	SumVig	SumDec
SumREx	--	--	--	-0.157	-0.212	--
SumRIn	--	--	--	--	-0.078	--
SumRQu	-0.050	--	--	-0.108	-0.216	--
SumOpt	0.100	--	--	0.177	0.211	0.072
SumREn	--	-0.049	--	-0.071	-0.184	--
SumREc	--	--	-0.043	--	-0.122	--

THETA-DELTA-EPS

SumAbs

 SumREx --
 SumRIn --
 SumRQu --
 SumOpt --
 SumREn --
 SumREc --

THETA-DELTA

	SumREx	SumRIn	SumRQu	SumOpt	SumREn	SumREc
SumREx	0.557					
SumRIn	--	0.405				
SumRQu	--	0.076	0.435			
SumOpt	--	--	-0.078	0.285		
SumREn	0.072	--	--	--	0.342	
SumREc	--	-0.045	-0.078	--	--	0.227

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

REL OPT RES

	-----	-----	-----
WOR	0.003	-0.176	0.908
ENG	0.042	-0.225	0.829

TI CPE1

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
WOR	0.003	-0.235	1.171
	(0.059)	(0.057)	(0.084)
	0.057	-4.152	13.987
ENG	0.050	-0.323	1.149
	(0.072)	(0.074)	(0.097)
	0.687	-4.372	11.888

Indirect Effects of KSI on ETA

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
WOR	--	--	--
ENG	0.003	-0.229	1.145
	(0.058)	(0.058)	(0.139)
	0.057	-3.959	8.245

Total Effects of ETA on ETA

	WOR	ENG
	-----	-----
WOR	--	--
ENG	0.977	--

(0.099)

9.859

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.955

Total Effects of ETA on Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	1.000	--
SumWWH	1.042	--
	(0.042)	
	24.681	
SumWPA	0.909	--
	(0.037)	
	24.282	
SumWNA	-0.120	--
	(0.070)	
	-1.714	
SumVig	0.392	0.401
	(0.059)	(0.049)
	6.618	8.182
SumDec	0.977	1.000
	(0.099)	
	9.859	
SumAbs	0.964	0.986
	(0.103)	(0.033)
	9.395	29.445

Indirect Effects of ETA on Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	--	--
SumWWH	--	--
SumWPA	--	--
SumWNA	--	--
SumVig	0.392	--
	(0.059)	
	6.618	
SumDec	0.977	--
	(0.099)	
	9.859	
SumAbs	0.964	--
	(0.103)	
	9.395	

Total Effects of KSI on Y

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
SumWLH	0.003	-0.235	1.171
	(0.059)	(0.057)	(0.084)
	0.057	-4.152	13.987
SumWWH	0.004	-0.245	1.220
	(0.062)	(0.059)	(0.092)
	0.057	-4.163	13.238
SumWPA	0.003	-0.213	1.064
	(0.054)	(0.052)	(0.077)
	0.057	-4.143	13.835

SumWNA 0.000 0.028 -0.141
 (0.007) (0.018) (0.081)
 -0.057 1.597 -1.737

SumVig 0.020 -0.130 0.461
 (0.029) (0.033) (0.069)
 0.686 -3.929 6.674

SumDec 0.050 -0.323 1.149
 (0.072) (0.074) (0.097)
 0.687 -4.372 11.888

SumAbs 0.049 -0.318 1.133
 (0.071) (0.072) (0.097)
 0.687 -4.404 11.716

TI CPE1

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
WOR	0.003	-0.176	0.908
ENG	0.042	-0.225	0.829

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
WOR	--	--	--
ENG	0.003	-0.160	0.825

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	WOR	ENG
	-----	-----

WOR	--	--
ENG	0.909	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	0.563	--
SumWWH	0.587	--
SumWPA	0.512	--
SumWNA	-0.068	--
SumVig	0.221	0.243
SumDec	0.550	0.605
SumAbs	0.543	0.597

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	0.873	--
SumWWH	0.804	--
SumWPA	0.874	--
SumWNA	-0.071	--
SumVig	0.307	0.338
SumDec	0.779	0.857
SumAbs	0.717	0.789

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	--	--
SumWWH	--	--
SumWPA	--	--
SumWNA	--	--
SumVig	0.221	--
SumDec	0.550	--
SumAbs	0.543	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	WOR	ENG
	-----	-----
SumWLH	--	--
SumWWH	--	--
SumWPA	--	--
SumWNA	--	--
SumVig	0.307	--
SumDec	0.779	--
SumAbs	0.717	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
SumWLH	0.002	-0.099	0.511
SumWWH	0.002	-0.103	0.533
SumWPA	0.002	-0.090	0.465
SumWNA	0.000	0.012	-0.062
SumVig	0.010	-0.055	0.201
SumDec	0.025	-0.136	0.502
SumAbs	0.025	-0.134	0.495

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	REL	OPT	RES
	-----	-----	-----
SumWLH	0.003	-0.153	0.793
SumWWH	0.002	-0.141	0.730
SumWPA	0.003	-0.154	0.793
SumWNA	0.000	0.013	-0.065
SumVig	0.014	-0.076	0.280
SumDec	0.036	-0.193	0.710
SumAbs	0.033	-0.177	0.654

Time used: 0.063 Seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวช่อผกา แซ่โค้ว เกิดเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2527 ที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จากนั้นย้ายถิ่นฐานมาที่จังหวัดพิษณุโลก สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากนั้นเข้าทำงานที่บริษัท ฟาร์มา อัลลิอันซ์ จำกัด กรุงเทพมหานคร ในตำแหน่งเภสัชกรฝ่ายงานทะเบียนและได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2553

สามารถติดต่อได้ที่อีเมล: pamaano@hotmail.com