

ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนาย
ผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร

นางสาวสุมาลินี มธุรพจน์พงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

HOPE, OPTIMISM, AND RESILIENCE AS PREDICTORS OF PERFORMANCE,
JOB SATISFACTION, WORK HAPPINESS, AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT

Miss Sumalinee Maturapodpong

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	ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร
โดย	นางสาวสุมาลินี มธรรพจน์พงศ์
สาขาวิชา	จิตวิทยาประยุกต์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงค์ มณีศรี

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญยศิริวัฒน์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงค์ มณีศรี)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกรณ์วานิช)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย)

สุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์ : ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการ
ฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน
และความผูกพันกับองค์กร. (HOPE, OPTIMISM, AND RESILIENCE AS
PREDICTORS OF PERFORMANCE, JOB SATISFACTION, WORK
HAPPINESS, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT) อ. ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก : ผศ.ดร. คัคนางค์ มณีศรี, 117 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก รวมทั้ง ความหวัง การมอง
โลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อผลของพฤติกรรมในที่ทำงานของพนักงาน รวมทั้ง
ผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 235 คน เพศหญิง 129 คน และเพศชาย 106 คน ซึ่งเป็นคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอายุ
ตั้งแต่ 18-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในที่ทำงานปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 1 ปี ทำมาตรวัดความหวัง การมองโลกใน
แง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ จากนั้นทำแบบประเมินผลงาน ความพึงพอใจในงาน
ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร

ผลการวิจัยพบว่าความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้มี
สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงาน ความหวังสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ความสุขใน
การทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถทำนายผลงาน ความ
พึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ตรงกันข้ามกับการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนาย
ผลของพฤติกรรมในที่ทำงานของพนักงานได้เลย ซึ่งจำเป็นต้องทำการศึกษาซ้ำต่อไป

สาขาวิชา.....จิตวิทยาประยุกต์.....ลายมือชื่อ.....

ปีการศึกษา.....2555.....ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

5378353138: MAJOR SOCIAL PSYCHOLOGY

KEY WORD: HOPE / OPTIMISM / RESILIENCE / PERFORMANCE / JOB SATISFACTION /
 WORK HAPPINESS / ORGANIZATIONAL COMMITMENT

SUMALINEE MATURAPODPONG: HOPE, OPTIMISM, AND RESILIENCE AS
 PREDICTORS OF PERFORMANCE, JOB SATISFACTION, WORK HAPPINESS,
 AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT. ADVISOR: ASST. PROF. KAKANANG
 MANEESRI, Ph. D., 117 pp.

This study examines the impact of positive organizational behaviors including hope, optimism, and resilience on the employee outcomes including performance, job satisfaction, work happiness, and organizational commitment. A sample of 235 employees, 129 females and 106 males, age ranged from 18 to 60 years in various positions and a broad range of job were asked to complete the measures of hope, optimism, and resilience scales. Then they rated their performances, job satisfaction, work happiness, and organizational commitment. The findings generally support that hope, optimism, and resilience related to employee outcomes. Hope can predict job satisfaction, work happiness, and organizational commitment. Resilience can predict performance, job satisfaction, and organizational commitment. Contrary to the hypotheses, optimism cannot predict any outcome which warrants further studies.

Field of StudyApplied Psychology.....Student’s Signature

Academic Year2012.....Advisor’s Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ไม่อาจสำเร็จล่วงไปได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลเหล่านี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณางค์ มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่คอยให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ อีกทั้งยังเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการทำวิจัย พร้อมทั้งให้ความรู้ ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ผู้วิจัยผู้ศึกษาซึ่งเป็นอย่างยิ่งในความเมตตาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

อาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ ประธานกรรมการสอบ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย อาจารย์ ดร. อภิญญา ไชยวุฒิกรณ์วานิช กรรมการที่กรุณาสละเวลามาคูแดูแล และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อูวรรณโณ อาจารย์หยกฟ้า อิศรานนท์ อาจารย์กมลกานต์ จีน ช้าง และศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องเครื่องมือแบบวัดในการวิจัย ยิ่งไปกว่านั้นทางศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังสนับสนุนให้ทุนการศึกษาในการพัฒนามาตรฐานความหวัง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้

องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่กรุณาในการให้เก็บข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณแม่หุ่ยเกี้ยว และคุณศศิธร มธุรพจน์พงศ์ สำหรับความรัก กำลังใจ ความเข้าใจ และการดูแลเอาใจใส่ผู้วิจัยเสมอมาไม่เคยขาด การให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ และการให้ความช่วยเหลือในทุกๆ เรื่อง รวมทั้งพี่ๆ และน้องๆ ทุกท่านใน บริษัทโกลด์ คอยน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และเพื่อนๆ สาขาวิชาจิตวิทยาสังคมประยุกต์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณทุกๆ ท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก.....	4
แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การทางบวก.....	7
ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกที่มีโครงสร้างแบบพฤติกรรมองค์การทางบวก.....	9
- ความหวัง.....	9
- การมองโลกในแง่ดี.....	13
- ความสามารถในการฟื้นคืนได้.....	17
ผลของพฤติกรรมในที่ทำงาน.....	22
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	35
สมมติฐานในการวิจัย.....	36
ขอบเขตของการวิจัย.....	37
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	37
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	39
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
กลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือใช้ในการวิจัย.....	40
วิธีการเก็บข้อมูล.....	51

	หน้า
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ลักษณะทั่วไปของผู้ร่วมวิจัย.....	53
การวิเคราะห์เบื้องต้น.....	57
การทดสอบสมมติฐาน.....	60
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	68
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	76
รายการอ้างอิง.....	81
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก	93
ภาคผนวก ข	104
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	117

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดความหวัง.....	41
2. จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการพัฒนา มาตรวัดความหวัง.....	42
3. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	53
4. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและพิสัยคะแนนของตัวแปรที่ศึกษา.....	57
5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำนายกับผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุข ในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร	59
6. ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระในการตรวจสอบข้อ ตกลงเบื้องต้นของสถิติการถดถอยพหุคูณ.....	61
7. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของตัวแปรที่ ทำนายผลงาน.....	62
8. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของตัวแปรที่ทำนาย ความพึงพอใจในงาน.....	63
9. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของตัวแปรที่ทำนาย ความสุขในการทำงาน	64
10. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของตัวแปรที่ทำนาย ความผูกพันกับองค์กร	66
11. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	66

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. โมเดลอิทธิพลการทำนายของพฤติกรรมองค์กรทางบวกในที่ทำงาน ในงานวิจัยที่ 1 ของ Youssef และ Luthan (2007).....	30
2. โมเดลอิทธิพลของพฤติกรรมองค์กรทางบวกในที่ทำงานในงานวิจัยที่ 2 ของ Youssef และ Luthans (2007).....	31
3. แผนภาพแสดงเส้นการทำนายของสมมติฐานทั้ง 12 ข้อ	36
4. ขั้นตอนการเก็บข้อมูล	52
5. สรุปการเปรียบเทียบผลงานวิจัย Youssef และ Luthans (2007) กับผลงานวิจัยนี้.....	75

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันชีวิตของคนวัยทำงานจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำพาไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อมีอนาคตที่ดีและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัดทำให้คนแข่งขันกันและเห็นแก่ตัวมากขึ้น และต้องแก่งแย่งกันเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองปรารถนา คนจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เพื่อให้องค์กรได้เห็นถึงความสามารถของตนว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นชีวิตในการทำงานจึงเริ่มมีแรงกดดันมากขึ้น จนทำให้เกิดความเครียดและความไม่สบายใจต่างๆ และอาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพทางจิตและอาจจะตามมาซึ่งโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ที่จะทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน

ตามรายงานสถิติปี 2540-2553 ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบสถิติอัตราการฆ่าตัวตายโดยจำแนกตามอายุในช่วง 20-29 ปี มีสถิติการฆ่าตัวตายสูงสุด จำนวน 15,994 คน รองลงมาคือช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 14,822 คนซึ่งช่วงอายุที่พบทั้ง 2 ช่วงนี้เป็นช่วงในวัยทำงาน โดยบุคคลที่มีความคิดในการฆ่าตัวตายนั้นอาจจะมีสาเหตุมาจากความเครียดหลายด้าน เช่นทางด้านสุขภาพ ครอบครัว การทำงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นมา จะไม่สามารถยอมรับกับความล้มเหลวหรือปัญหาต่างๆ ได้ จึงคิดหาทางออกโดยการฆ่าตัวตาย และยิ่งช่วงในวัยทำงานจะพบปัญหาในเรื่องการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยความเครียดอาจจะมาจากหลายปัจจัย เช่น ความเครียดจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเครียดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือ ความเครียดจากเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานต่างๆ ความเครียดอาจส่งผลต่อการทำงานได้ อาจจะทำให้เกิดความท้อแท้ ความไม่สบายใจ เกิดความผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้งอาจจะส่งผลให้เกิดความคับข้องใจในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานอย่างไม่มีความสุข จิตวิทยาเชิงบวกจึงเริ่มที่จะมีบทบาทต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันที่มีแต่การแข่งขันกัน เพื่อให้คนสามารถที่จะปรับตัวให้อยู่ร่วมกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น ซึ่งนับเป็นแนวคิดที่น่าสนใจและน่าจับตามองเป็นอย่างยิ่งสำหรับโลกในปัจจุบันและในอนาคต

จิตวิทยาเชิงบวกเริ่มเข้ามามีบทบาทตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 (Seligman, 1994) ซึ่งนักจิตวิทยาได้นำมาใช้ในการรักษาคนที่มีความผิดปกติให้สามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างปกติ โดยมุ่งเน้นการรักษาความผิดปกติที่เกิดขึ้น ต่อมานักจิตวิทยาเริ่มให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นลักษณะทางบวกแทนลักษณะทางลบ เพื่อนำมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาให้ดียิ่งๆ ขึ้น และเหมาะสมกับโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต ต่อมา Seligman และ Csikszentmihalyi (2000) ได้นำเอาจิตวิทยาเชิงบวกมาพัฒนาและปรับใช้กับองค์กร โดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกที่มีโครงสร้างลักษณะของพฤติกรรมองค์กรทางบวก (Positive organization behavior) ซึ่งเป็นลักษณะที่สามารถเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้เพิ่มเติมได้ การนำเอาจิตวิทยาเชิงบวกที่เน้นพฤติกรรมองค์กรทางบวกมาใช้ในการทำนายพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน รวมทั้งการส่งเสริมให้พนักงานมีเจตคติที่ดีในงานที่ทำและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนอกจากจิตวิทยาเชิงบวกจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและเจตคติที่ดีของพนักงานแล้ว ยังส่งเสริมให้เกิดความสุข และสุขภาพทางจิตที่ดีทำให้สามารถเผชิญกับปัญหาหรือความคับข้องใจที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันที่จะมาจากงานที่ได้รับมอบหมาย หรือปัญหาจากด้านครอบครัว หรือปัญหาเล็กๆ น้อยที่เกิดขึ้นในแต่ละวันได้อย่างราบรื่น

แนวคิดพฤติกรรมองค์กรทางบวกนั้นสามารถทำให้พฤติกรรมของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไป ซึ่งถ้าคนที่มีแนวความคิดและจิตใจไปทางเชิงบวกก็จะทำให้มีความคิดไปในทางบวกด้วยและส่งผลให้มีพฤติกรรมทางบวกด้วยเช่นกัน นอกจากนั้นยังส่งผลให้มีความคิดในการทำงานทางบวก สามารถแก้ไขปัญหาลุ่ลวงไปได้ด้วยดีและทำให้ผลงานที่ออกมาดีตามไปด้วย และเมื่อพบกับอุปสรรคหรือปัญหาต่างๆ ก็จะทำให้สามารถลุกขึ้นมาต่อสู้และแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

นอกจากนี้ในการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า ได้มีการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรในองค์กร โดยการที่บุคลากรในองค์กรมีความคิดไปในเชิงบวกนั้น ย่อมจะส่งผลดีต่อตนเองและองค์กร ทำให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข และหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งหมดนี้เป็นพฤติกรรมดีที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและยังจะส่งผลดีต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากที่จะเสริมสร้างความคิดเชิงบวกให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และในขณะเดียวกันก็จะเป็นการส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์กันระหว่างทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีลักษณะในทางพฤติกรรมองค์กรทางบวก ได้แก่ ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความสามารถในการฟื้นคืนได้ (Resilience) ที่มีผลต่อผลงานและเจตคติของบุคลากรในทางบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ผลงาน (Job performance) ความสุขในการทำงาน (Work happiness) และความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment) กับกลุ่มตัวอย่างคนทำงานในประเทศไทย โดยนำงานวิจัยที่ผ่านมาของ Youssef และ Luthans (2007) มาเป็นต้นแบบในการวิจัยนี้ งานวิจัยของ Youssef และ Luthans (2007) ศึกษาศึกษาเกี่ยวกับความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร พบว่าพนักงานที่มีความหวังในระดับสูง มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในงาน รวมทั้งมีความสุขในการทำงาน การมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และผลงาน การมีความสามารถในการฟื้นพลังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การความสุขในการทำงาน และการมีความผูกพันกับองค์กร คุณลักษณะทั้ง 3 ประการนี้เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในเรื่องพฤติกรรมในการทำงาน และยังเป็นลักษณะทางบวกที่น่าสนใจที่สามารถนำมาเสริมให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และทำให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร เกิดการพัฒนาและความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์กรและต่อประเทศชาติ

ในการนำจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ในองค์กรเป็นแนวคิดที่ใหม่และเป็นประโยชน์อย่างมากทั้งบุคคลและองค์กร รวมทั้งงานวิจัยในแนวนี้ยังมีไม่มากเท่าไรในสังคมการทำงานในประเทศไทย จึงเป็นสิ่งที่น่านำมาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในประเทศไทยซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านความคิดและวัฒนธรรม เพื่อทดสอบการร่วมกันทำนายของ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ ว่าส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานในบริบทของคนทำงานในประเทศไทยเช่นเดียวกับข้อค้นพบของ Youssef และ Luthans (2007) หรือไม่ อย่างไร และ

เพื่อทดสอบซ้ำว่าข้อค้นพบจะสามารถแผ่ขยายผลได้เช่นเดียวกันกับในบริบทของคนทำงานในประเทศไทยหรือไม่อย่างไร

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 5 ข้อใหญ่ๆ ได้แก่

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology)
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมทางบวกต่อองค์กร (Positive organizational behavior)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกต่อพฤติกรรมองค์กรทางบวก
 - 3.1 ความหวัง (Hope)
 - 3.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)
 - 3.3 ความสามารถในการฟื้นคืนได้ (Resilience)
4. ผลของพฤติกรรมในที่ทำงาน (Outcomes)
 - 4.1 ผลงาน (Performance)
 - 4.2 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
 - 4.3 ความสุขในการทำงาน (Work happiness)
 - 4.4 ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก

1.1 ความเป็นมาของการศึกษาเรื่องจิตวิทยาเชิงบวก

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) หรืออาจเรียกว่า “จิตวิทยานิมาน” (สิทธิโชค วรรณสันติคุณ, 2549) ได้ถูกนำมาศึกษาตั้งแต่ในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยมีการนำมาใช้ในเรื่องของ การรักษาการป่วยทางจิตใจ เช่น โรคประสาท วิตกกังวล ซึมเศร้า ฯลฯ การปรับปรุงให้

สามารถใช้ชีวิตได้ตามปกติ และ ส่งเสริมให้มีความสามารถเพิ่มสูงขึ้น ต่อมาหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 Dr. Martin Seligman ได้เป็นผู้ริเริ่มนำเรื่องจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้เกี่ยวกับความเจ็บป่วยทางจิตให้กลับมามีชีวิตได้อย่างปกติดังเดิม โดยเน้นที่จะแก้ไขที่ตัวปัญหาและการป้องกันเป็นหลัก โดยภายหลังได้มีการปรับเปลี่ยนจากการใช้รักษาเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีให้มีมุมมองแนวความคิดในทางบวก สามารถมีความสุข และมีมุมมองต่อโลกในเชิงบวก เพื่อทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมา ต่อมาแนวความคิดนี้ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในการนำมาประยุกต์ใช้ในเชิงคลินิก และการพัฒนาคนในด้านต่างๆ เป็นอย่างมาก นอกจากนี้จิตวิทยาเชิงบวกเป็นศาสตร์ที่มุ่งทำความเข้าใจในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลถึงความสุขและความพึงพอใจในชีวิตในด้านต่างๆ เช่น การทำงาน ครอบครัว สังคม เป็นต้น

1.2 แนวคิดเรื่องจิตวิทยาเชิงบวก

Seligman และ Csikszentmihalyi (2000) ได้ให้ความหมายของ จิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) ว่าเป็น กระบวนการจัดการทางวิทยาศาสตร์ที่มุ่งเน้นไปทางลักษณะทางบวกที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถ้าหากในตัวบุคคลใดไม่มีลักษณะความคิดในเชิงบวก เมื่อพบอุปสรรคก็อาจจะทำให้การดำรงชีวิตรู้สึกแย่ตามลงไปด้วย (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) จิตวิทยาเชิงบวกไม่เพียงแต่จะนำมาใช้ในการรักษาคนที่มีปัญหา แต่ยังสามารถใช้พัฒนาคนปกติให้มีการพัฒนายิ่งขึ้นอีก จิตวิทยาเชิงบวกเป็นการมุ่งเน้นการพยายามเข้าใจในการสร้างสิ่งที่ดีและการพัฒนาตนเองจากสิ่งที่เคยได้รับจาก 3 ด้าน (Seligman, 2002; Snyder & Lopez, 2002) ได้แก่

1. ประสบการณ์ในทางบวกที่เคยได้รับ (Value subjective experiences) เป็นการสร้างอารมณ์ทางบวก ต่อสถานการณ์ที่ได้เจอ ทำให้เกิดความทรงจำที่ดีกับสถานการณ์ เช่น ความสุข ความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน เป็นต้น
2. ลักษณะนิสัยส่วนตัวทางบวก (Positive individual trait) เป็นลักษณะทางบวกที่มีในแต่ละคน เช่น ความฉลาดและความสนใจ การให้อภัย เป็นต้น
3. การเป็นสมาชิกที่ดีของสภาพชนและสังคม (Civic virtues and the institutions) เป็นการแก้ไขและพัฒนาสิ่งดีๆ เพื่อการมุ่งเป็นสมาชิกที่ดีให้กับสังคม เช่น ครอบครัว ชุมชน และสังคม เป็นต้น

นอกจากนี้ Buss (2000) ยังกล่าวว่าจิตวิทยาเชิงบวกเป็นเรื่องของวิวัฒนาการ และให้เหตุผลไว้ 3 ประการที่ทำให้ต้องมีสภาวะทางบวกในจิตใจ คือ 1. เพราะสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่มีความแตกต่างกันไป ดังนั้นมนุษย์จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ 2. ความกดดันจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่โดยรอบตัว คนรอบข้างที่จะแสดงสิ่งต่างๆ ออกมาให้เห็น เช่น ความอิจฉาริษยา ความเห็นแก่ตัว เป็นต้น 3. การแข่งขันกันเพื่อที่จะต้องการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งโดยสรุปแล้วการที่มีสภาวะทางบวกในจิตใจก็เพื่อนำมาปรับใช้ในการดำรงชีวิตและเพื่อรักษาตนเองให้รอดพ้นจากสภาพการณ์ที่ไม่ดีต่างๆ หรือจากเงื่อนไขบางอย่างที่เกิดขึ้นในสังคม ทั้งนี้ยังรวมไปถึงการปรับสภาพจิตใจของตนเองให้มีความสุขในการดำรงชีวิตของตนเอง เช่นเดียวกับ Diener (2000) ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกไปในทางที่เกี่ยวกับสภาวะทางจิต (subjective well-being) ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสุขโดยกล่าวว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิดและความรู้สึกที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่ของตนเอง จากคำจำกัดความและความหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่าจิตวิทยาเชิงบวกนั้นจะมุ่งให้ความหมายถึงความสุข ความสามารถที่จะปรับตนเองให้อยู่รอด การมองถึงอนาคตไปในเชิงบวกด้วยต่อมาได้มีการศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์และบุคลิกภาพว่ามีสหสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตและลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มที่มีสภาวะทางจิตสูง ในแต่ละบุคคล อาจจะมีการประเมินชีวิตของตนเองในลักษณะที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจจะขึ้นอยู่กับอารมณ์ที่ตอบสนองต่อสิ่งที่เกิด

จิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเติมเต็มในด้านความสามารถในทางด้านต่างๆ ให้แก่คนในทุกเพศ ทุกวัย ด้วยเหตุนี้ทำให้จิตวิทยาเชิงบวกมีความก้าวหน้าในการนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลายในด้านต่างๆ เช่น ในด้านการกีฬา การศึกษา รวมทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน ซึ่งจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เนื่องจากสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดในเชิงบวก อารมณ์และความรู้สึกในทางบวกซึ่งสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี ลักษณะจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Luthans, 2001) ได้แก่ 1. ความหวัง (Hope) 2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 3. ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) 4. ความมั่นใจ (Confidence/ Self efficacy) 5. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) นอกจากนี้ทั้ง 5 ลักษณะทางบวกนี้ยังสามารถส่งเสริมบุคลากรในเรื่องภาวะความเป็นผู้นำได้

ในการนำลักษณะจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ในองค์กรเพื่อการพัฒนาบุคลากร มีศึกษา ออกเป็น 2 ทฤษฎีดังนี้ 1. ทฤษฎีการเชิงบวก (Positive organizational scholarship – POS) ในปี 2003 Cameron, Dutton, และ Quinn ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาขององค์กรที่ มุ่งพัฒนาจุดแข็งและความสามารถของพนักงาน สามารถสร้างผลงานที่ทำให้องค์กรมี ความก้าวหน้าได้เป็นอย่างดีซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการสร้างผลงานและพัฒนาองค์กรเป็นหลัก โดย นำเสนอแนวความคิดจิตวิทยาเชิงบวกในเรื่องของพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน 2. พฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Behavior - POB) เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ มุ่งเน้นลักษณะทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นหลัก แต่จะแตกต่างกับทฤษฎีการ เชิงบวกตรงที่เป็นการมุ่งเน้นผลงานที่ออกมาต่อองค์กรมากกว่าการเน้นไปที่ตัวบุคคล ซึ่ง แตกต่างกับพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกที่มุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคลมากกว่าองค์กร ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัย มุ่งสนใจในการพัฒนาความสามารถและพฤติกรรมในการทำงานในระดับบุคคล จึงสนใจที่จะ ศึกษาวิจัยใน 3 คุณลักษณะ ได้แก่ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืน ใจได้ เพราะคุณลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในระดับบุคคลในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มาศึกษากับกลุ่มคนทำงานในประเทศไทย เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของทั้ง 3 ลักษณะกับผลของพฤติกรรมในการทำงานว่าจะสามารถส่งผลถึงการทำงานได้มากน้อยเพียงใด

2. แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรทางบวก (Positive organizational behavior)

2.1 คำจำกัดความของพฤติกรรมองค์กรทางบวก (POB)

Luthans (2000) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (POB) ว่าเป็น การศึกษาและการนำเอาจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งเป็นทฤษฎีที่สำคัญของนักจิตวิทยา Seligman และ Csikszentmihalyi (2000) ไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยนำเอาคุณลักษณะ ทางด้านจิตใจที่สามารถวัด พัฒนา จัดการและปรับปรุงกับผลงานได้ โดยที่มุ่งเน้นไปที่ ความสามารถเปลี่ยนแปลงตามสภาวะได้ (State-like) ซึ่งง่ายกว่าแบบที่เป็นลักษณะนิสัย (Trait-like) ที่เป็นสิ่งมั่นคงและเปลี่ยนแปลงได้ยาก ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรทางบวกเป็นแนวคิดใหม่ ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแนวความคิดพฤติกรรมองค์กร (Organization behavior) แต่จะ แตกต่างกับ พฤติกรรมองค์กรที่จะมีลักษณะการวัดที่มุ่งเน้นไปในทางลบมากกว่าทางบวก เช่น

ความเครียด ภาวะการลาออก ภาวะการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นต้น ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรทางบวกจึงเป็นการนำเอาจุดแข็งของคนในทางบวกมาเพิ่มความสามารถในการพัฒนา และปรับปรุงการทำงานได้ดี (Luthans, 2002) จากแนวทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรทางบวกนี้ สามารถช่วยให้เข้าใจและอธิบายในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรและสามารถสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรได้

2.2 โครงสร้างลักษณะของพฤติกรรมองค์กรทางบวก

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างของพฤติกรรมองค์กรทางบวก ต้องสามารถนำมาใช้ ในด้านการทำงานได้ (Peterson & Luthans, 2002) และจะต้องเป็นทฤษฎีที่ดีที่สามารถมุ่งเน้นไป ในตัวบุคคลและเป็นการปรับใช้ในการทำงาน ซึ่งลักษณะของพฤติกรรมองค์กรทางบวกได้แก่

1. เป็นทฤษฎีและงานวิจัย (Based on theory and research) สามารถค้นคว้าและวิจัยเพิ่มเติมในการนำไปประยุกต์ใช้
2. มีลักษณะพิเศษ (Unique concept) เป็นทฤษฎีที่มีความแตกต่างกับแนวทฤษฎีเดิม โดยที่มีการมุ่งเน้นในการนำไปประยุกต์ใช้ในด้านเฉพาะทาง เช่นการนำมาใช้ในการทำงาน
3. ตรวจสอบและวัดค่าความเที่ยงและความตรงได้ (Valid measures) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีเดิม
4. สามารถแสดงถึงศักยภาพในการพัฒนา (Managed for performance improvement) ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือส่งเสริมในเรื่องของผลงาน รวมทั้งอาจจะนำมาใช้ในเรื่องการจัดการทั่วไปเกี่ยวกับด้านทรัพยากรบุคคลได้
5. สามารถปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติมได้ (Open to development) ซึ่งโดยทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรส่วนใหญ่จะเป็นไปในเชิงจิตลักษณะ และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนั้นการที่จะสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้นั้นจะต้องเป็นลักษณะของการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะ ที่มีการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงได้

ในช่วงแรก Luthans (2002) ได้ระบุถึงลักษณะที่เป็นพฤติกรรมองค์กรทางบวก ได้แก่ 5 บุคลิกลักษณะ (Luthans, 2003, 2005) ดังนี้ 1. ความหวัง 2. การมองโลกในแง่ดี 3. ความสุขเชิงอัตวิสัย 4. ความเชื่อในความสามารถของตนเอง 5. ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มี

ความสัมพันธ์ที่นำมาใช้ในการทำงาน แต่ลักษณะที่มีการระบุถึงจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์และลักษณะ โครงสร้างที่เป็นพฤติกรรมมองการณ์ทางบวก โดยยึดหลักตาม โครงสร้างของพฤติกรรมมองการณ์ทางบวกในเรื่องของการมุ่งเน้นที่ตัวบุคคลและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานะ และต่อมาได้เพิ่มความสามารถในการฟื้นคืนได้ (Resilience) ซึ่งเป็นทฤษฎีพิเศษที่ไม่ได้ถูกรวมไว้ตั้งแต่ในตอนต้น แต่ด้วยลักษณะทางบวกที่สามารถนำมาใช้ได้ในการทำงาน รวมทั้งยังมีโครงสร้างที่ตรงกับพฤติกรรมมองการณ์ทางบวก (Masten, 2001) และยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคล รวมทั้งขั้นตอนวิธีการคิดแก้ไขปัญหาได้ดีอีกด้วย

งานวิจัยพฤติกรรมมองการณ์ทางบวกของ Youssef และ Luthans (2007) ได้เลือกนำเอา ลักษณะสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวก 3 ลักษณะที่มีลักษณะตามทฤษฎีพฤติกรรมมองการณ์ทางบวก มาทำการอธิบายผลในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ 1. ความหวัง 2. การมองโลกในแง่ดี 3. ความสามารถในการฟื้นคืนได้ โดยอธิบายถึงเหตุผลที่ได้เลือก 3 ลักษณะ คือ เป็นลักษณะทางบวกที่มีความโดดเด่นเป็นอย่างมากในด้านความหมายทางบวก และทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างเสริมพฤติกรรมที่ดีในการทำงานในระดับบุคคล ที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาความสามารถและกระบวนการทางความคิดที่เป็นไปในทางบวก โดยเริ่มจากภายในตนเองเมื่อพบกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจแรงผลักดันที่ดีจากภายในตนเองได้ง่ายและดีที่สุด

3. ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกที่มีโครงสร้างแบบพฤติกรรมมองการณ์ทางบวก

3.1 ความหวัง (Hope)

ความหวัง (Hope) คือ สิ่งที่ทำเป็นที่สุดในชีวิต (Menninger, 1959) แรงจูงใจทางบวกที่ผลักดันให้ไปสู่ความสำเร็จ ผู้ที่มีความหวังจะมีความเข้มแข็งที่พร้อมจะเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น และเชื่อว่าตนเองจะสามารถผ่านอุปสรรคนั้นไปได้และไปถึงเป้าหมายที่ตนปรารถนาได้สำเร็จ นอกจากนี้ความหวังยังสามารถทำนายผลที่ออกมาได้ในหลายๆเรื่อง เช่น การเรียน การกีฬา การปรับตัว และสุขภาพ ได้ถูกนำมาใช้ในการรักษา โดยที่พลังแห่งแนวทางจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่หนทางแห่งการรักษา (Snyder, 1994) ทฤษฎีความหวังได้เป็นที่สนใจกันเป็นอย่างมากทั้งในด้าน

การแพทย์ การพยาบาล จิตวิทยา และปรัชญา รวมทั้งการแยกนำไปใช้ระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ และได้มีการเสนอแนวคิดไว้และการแบ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

แนวความคิดของความหวัง

Snyder และคณะ (1991) ได้ให้ความหมายคำว่า “ความหวัง ว่าเป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive set) ที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ถึงความสำเร็จที่มาจากความตั้งใจ และพลังแห่งแนวทางที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย” ผู้ที่มีความหวังจะมีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถวางแผนรวมไปถึงการปรับตัวได้ดีกับสถานะปัญหาที่ได้เผชิญและได้แบ่งองค์ประกอบของความหวังที่เป็นแนวทางไปสู่ความคิดตามเป้าหมายออกเป็น 3 ส่วน (Snyder, Irving & Anderson, 1991; Snyder, 1994) คือ

มุ่งเป้าหมาย (Goal directed) เป็นจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ว่าเป็นสิ่งที่ปรารถนา และต้องการจะได้รับความสำเร็จนั้น

การกระทำ (Agency) เป็นพลังการมุ่งมั่นที่จะพาตนเองไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย โดยมีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองที่จะผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย

วิถีทาง (Pathway) เป็นการใช้ในการเลือกแนวทางหรือหนทางอื่นเพื่อทดแทนแนวทางเดิมในการไปสู่เป้าหมาย เป็นการยืดหยุ่นการหาหนทางที่เหมาะสมกับการไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นคนที่มีความหวังแต่พลังความตั้งใจเพียงอย่างเดียวไม่สามารถมีการพัฒนาพลังแห่งแนวทางได้ เพราะจะคิดว่าตนเองทำได้เสมอ โดยไม่คิดถึงแนวทางยืดหยุ่นในกรณีที่ไม่สามารถผ่านอุปสรรคไปได้ และในขณะที่เดียวกันคนที่มีความหวังแต่พลังแห่งแนวทางก็ไม่สามารถที่จะการนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากไม่มีความมุ่งมั่นที่จะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นจึงต้องมีทั้งสองอย่างเป็นองค์ประกอบให้กันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมาย

ต่อมา Herth (1992) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับความหวังว่าเป็น รูปแบบที่กระบวนการที่มีหลายมิติในการนำไปสู่ความคาดหวังความสำเร็จ ซึ่งคนที่มีความหวังจะสามารถไปถึงสิ่งที่ได้มุ่งหวังได้ Herth ได้มีการแบ่งความหวังออกเป็น 3 ด้าน โดยมีพื้นฐานแนวคิดจาก Dufalt และ Martocchio (1985)

1. เป็นความคิดที่ชั่วคราวและเป็นอนาคต (Temporality and future) ซึ่งเป็นการรับรู้ทางบวก และมีความปรารถนาถึงผลในระยะเวลาใกล้ ๆ หรือ ในอนาคตต่อไป

2. เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างตนเองและผู้อื่น (Interconnectedness) เป็นความคิดที่เป็นอิสระและมีความเกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น เป็นการพึ่งพากันและกัน

3. เป็นความพร้อมในทางบวกและในด้านความคาดหวัง (Positive readiness and expectancy) เป็นความรู้สึกที่มั่นใจกับแผนที่ได้วางไว้ และจะส่งผลถึงความคาดหวังสำเร็จในอนาคต

ความหวังเป็นองค์ประกอบทางความคิดที่จะคาดหมายถึงความสำเร็จในอนาคต ช่วยให้ผู้บุคคลรู้สึกถึงแรงจูงใจในการดำเนินการเพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายและสามารถที่จะกล้าเผชิญกับการแก้ไขปัญหาเพื่อให้สามารถไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

นอกจากนี้ Stotland (1969) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ความหวังว่าเป็นการคาดหวังถึงในความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ไว้มากกว่าการ ไปสู่เป้าหมายแบบทั่วไป ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นที่ 2 องค์ประกอบ คือ 1. ระดับความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องกระทำ 2. การรับรู้ความเป็นไปได้ในเป้าหมายที่ตั้งไว้ การผู้ที่มีความหวังในการบรรลุเป้าหมายจะมีความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จในระดับสูง แต่สำหรับผู้ที่มีความหวังในการบรรลุเป้าหมายต่ำ จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ และทำให้เกิดความท้อแท้และความคับข้องใจ ความหวังเป็นอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความคิดที่มุ่งเน้นเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ อยู่ภายใต้การควบคุมที่มีความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายและต้องการได้รับการยอมรับจากสังคม (Averill, Catlin & Chon, 1990) ต่อมา Stajkovic (2006) ได้แบ่ง ความหวังออกเป็น 1. ความหวังแบบกระตุน (Active hope) เป็นความหวังที่ต้องการจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเลือกที่จะต้องหาวิธีในการพาให้ไปสู่ความสำเร็จ 2. ความหวังแบบทั่วไป (Passive hope) ซึ่งเป็นความหวังแบบทั่วไปที่จะต้องการที่จะทำโดยไม่มีเรื่องของการแสดงออกมาให้เห็น

ลักษณะและจุดเด่นของทฤษฎีความหวัง

ทฤษฎีความหวังเป็นแนวคิดที่เป็นเหมือนกับแรงจูงใจทางบวกในการผลักดันตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยอาศัยองค์ประกอบที่มีทั้ง 2 องค์ประกอบ เป็นสิ่งสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Snyder, 1991) ดังนี้ 1. การกระทำ (Agency) จะเป็นสิ่งที่ทำให้ตั้งใจทำให้สำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้ ซึ่งหากเกิดอุปสรรคใด ๆ ก็ตามขึ้นมา ก็จะมีอีกองค์ประกอบที่มาสับสนุนกัน คือ 2. วิถีทาง (Pathway) ที่เป็นสิ่งที่ทำให้กลับมาหาหนทางหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่จะทำให้ข้ามผ่านอุปสรรคนั้นไปได้

ทั้ง 2 องค์ประกอบนี้จะขาดซึ่งกันและไม่ได้ หากมีเพียงพลังแห่งการกระทำอย่างเดียว เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจะทำให้เกิดความท้อแท้ หรือแม้แต่หากมีเพียงพลังแห่งวิถีทางเพียงอย่างเดียว ก็จะไม่เกิดความตั้งใจที่พาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมกันและไม่อาจแยกกันได้

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความหวังมีอยู่ด้วยกัน 4 แบบดังนี้

แบบวัดในเรื่อง Dispositional measures of hope ใช้ทั้งในด้านการกระทำ และวิถีทางของ Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, และคณะ (1991) เป็นการวัดแบบการให้รายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self - report) เป็นลักษณะของนิสัย ซึ่งเป็นลักษณะที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก จะอยู่ติดตัวไปนาน

แบบวัดเรื่องเกี่ยวกับสภาวะ The state hope scale จะเป็นแบบวัดที่ใช้วัดการกระทำและวิถีทางของ Snyder, Sympson, Ybasco, Border, Babyak, และ Higgins (1996) ซึ่งจะมีความคล้ายคลึงกับแบบวัด Dispositional แต่ต่างกันตรงที่แบบวัดแบบเกี่ยวกับสภาวะใช้วิธีการรายงานตนเองเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เป็นลักษณะที่สามารถเปลี่ยนแปลงตามสภาวะและเรียนรู้ได้

แบบวัดความหวัง (Domain specific hope scales หรือ DSHS) ของ Sympson (1999) โดยเป็นการวัดเกี่ยวกับระดับความหวังใน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 2. ด้านการเรียน 3. ด้านสัมพันธภาพของความรัก 4. ด้านการทำงาน 5. ด้านกิจกรรมยามมีเวลาว่าง 6. ด้านชีวิตครอบครัว

แบบวัดความหวังของเด็ก (Children's hope scale) ของ Snyder, Hoza, และคณะ (1997) เป็นแบบวัดที่เหมาะสมกับเด็กอายุ 8-15 ปี ที่จะวัดเชิงจิตลักษณะเกี่ยวกับความหวัง โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบพลังแห่งความตั้งใจ 6 ข้อ และพลังแห่งแนวทาง 3 ข้อ

นอกจากนี้ความหวังมีความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีเป้าหมาย (Goal theory) ที่คล้ายคลึงกับความหมายในทฤษฎีอื่นๆ เช่น การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเอง (Self-efficacy) โดย Bandura (1977) และ Snyder (2000) กล่าวว่า การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเอง มีลักษณะคล้ายคลึงกับ ความหวัง แต่มีความแตกต่างกันตรงที่ การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองมีการมุ่งไปที่เป้าหมายของงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่มีในส่วนของพลังแห่งวิถีทาง ซึ่งแตกต่างจากความหวัง (Stajkovic, 2006) และการแก้ไขปัญหา (Problem-solving) แต่ทฤษฎีความหวังจะมุ่งเน้นที่ความสำคัญของเป้าหมายและการพาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายในอนาคต

รวมทั้งมีเรื่องวิถีทางเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการในการหาวิถีทางไปสู่เป้าหมาย ทฤษฎีที่มุ่งเกี่ยวกับเป้าหมายที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีความหวังได้แก่ การเห็นคุณค่าแห่งตน (Self-esteem) บุคลิกภาพแบบเอ (Type A) แรงกระตุ้นความสำเร็จ (Achievement motivation) ความราบรื่น (Flow) การมุ่งเป้าหมาย (Goal setting) ความใส่ใจ (Mindfulness) การฟื้นคืนได้ (Resiliency) ทฤษฎีเกี่ยวกับความหวังเริ่มเข้ามาามีบทบาทในด้านการทำงานของคนในองค์กรมากขึ้น โดยที่มีงานวิจัยหลายงานที่เริ่มให้ความสำคัญกับทฤษฎีความหวัง (Luthans & Youssef, 2004; Lyubomirsky, King & Diener, 2005) ต่อผลงานของพนักงาน เพราะองค์ประกอบของความหวังเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีและสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยองค์ประกอบกระทำเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ และองค์ประกอบวิถีทางจะเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือ หากพบอุปสรรคที่ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ โดยจะเป็นสิ่งที่ช่วยหาหนทางอื่นมาช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ คนที่มีความหวังสูงจะมองเรื่องปัญหาและความล้มเหลวเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถที่ทำให้เกิดความพยายามมุ่งมั่นให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งจะตรงข้ามกับคนที่มีความหวังต่ำ จะมีการตอบสนองออกมาในทางลบและมีความหมกมุ่นครุ่นคิดเกี่ยวกับความล้มเหลว (Michael, 2000) โดยพบผลสำรวจในเจ้าของกิจการที่มีความหวังสูง จะมีการแสดงออกถึงความพึงพอใจในธุรกิจของตนเองสูง ดังนั้นความหวังจึงเป็นทฤษฎีที่ดีต่อการทำงานได้ดี (Luthans & Jensen, 2002) นอกจากนี้แล้วความหวังยังมีเรื่องของอารมณ์ทางบวกเข้ามาเกี่ยวข้อง คนที่มีความหวังสูงจะมีอารมณ์ทางบวกสูงด้วย และส่งผลไปถึงการมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และพร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์

จากงานที่ศึกษามาทั้งหมดกล่าวโดยสรุปว่า ความหวังเป็นลักษณะที่สามารถส่งเสริมกำลังใจและเป็นแรงผลักดันที่ทำให้สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็งและบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งยังส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ออกมาได้อย่างน่าพอใจ

3.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

แนวคิดและความหมายของการมองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ดี Scheier และ Carver (1985) ได้อธิบายว่า “เป็นความเชื่อว่าจะในอนาคตเรื่องดี ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองมากกว่าสิ่งที่ไม่ดี และคาดหวังกับผลที่จะเกิดขึ้น” การมองโลกในแง่ดีเป็นจิตวิทยาเชิงบวกที่แสดงให้เห็นถึงแนวความคิดในเชิงบวก เป็นสิ่งสามารถเรียนรู้

มีพัฒนามาจากความทรงจำในอดีตและเรียนรู้ในปัจจุบัน จนถึงการมองหาโอกาสที่ดีต่อไปในอนาคต สามารถแสดงให้เห็นถึงผลงานที่ดีที่มีต่อการทำงาน (Peterson, 2000 ; Schneider, 2001)

ในช่วงแรก นักปรัชญา ได้มองว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นการมองสถานการณ์ที่เป็นภาพลวงตา มากกว่าการที่จะรับความจริง (Margaret,1966) ซึ่งรวมถึง Freud ที่มองว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติของมนุษย์ ที่ต้องอาศัยการมองแบบนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการรับรู้ความจริง ที่จะบั่นทอนในเรื่องของสุขภาพจิตของตนเอง โดยการบิดเบือนความจริง เพื่อที่จะรับรู้ในสิ่งที่ดีเท่านั้น

ต่อมา Peterson (2000) ได้มีความเห็นที่เหมือนกับ Scheier และ Carver (1985) ที่อธิบายเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีว่าสามารถเรียนรู้และสามารถพัฒนาขึ้นมาได้จากประสบการณ์ที่ได้เกิดขึ้นในชีวิตทั้งในอดีต ปัจจุบัน และรวมไปถึงการมองไปถึงอนาคต การมองโลกในแง่ดียังพบว่ามียุทธพลต่อทั้งด้านร่างกายและจิตใจในงานบางอาชีพ เช่น ตัวอย่างของผลสำรวจของ Seligman และ Schertzer (2005) ต่อพนักงานขายประกันที่สามารถขายประกันได้มากกว่าพนักงานขายที่มองโลกในแง่ร้ายในช่วง 2 ปีแรก และงานของ Tuten และ Neidermeyer (2004) ที่พบว่าพนักงานบริการทางโทรศัพท์ที่มีการมองโลกในแง่ดี จะมีความเครียดน้อยกว่าพนักงานที่มีการมองโลกในแง่ร้าย ผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะเป็นผู้ที่สามารถเผชิญกับปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไข ปัญหาโดยใช้กระบวนการทางปัญญาในการอธิบายสาเหตุ และสามารถจัดการกับความเครียดได้ในระดับดีและยังเป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนและเรียนรู้ได้ (Seligman, 1998)

การมองโลกในแง่ดีมีแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

1. การมองโลกในแง่ดีที่เป็นการอธิบายในเชิงของการระบุถึงสาเหตุที่เกิดขึ้น (Explanatory style) เป็นการระบุสาเหตุกับเหตุการณ์ในอดีตและเหตุการณ์ในปัจจุบัน โดยมีการแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ (Seligman, 1998) ได้แก่

1.1. แหล่งกำเนิดสาเหตุ (Personalization) เป็นการระบุสาเหตุที่เกิดขึ้นว่าจะเกิดจากภายในตนเองหรือเกิดจากปัจจัยภายนอก (Internal versus external) คนที่มองโลกในแง่ดีจะระบุสาเหตุว่ามาจากภายในตนเองสามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ เช่น การสอบได้คะแนนไม่ดี นักเรียนที่มีความคิดที่มองโลกในแง่ดี ก็จะระบุสาเหตุว่ามาจากตนเองที่อ่านหนังสือไม่เพียงพอ จึงต้องเพิ่มการอ่านหนังสือให้มากขึ้นในการสอบครั้งต่อไป

1.2. ความคงทนถาวร (Permanence) เป็นการระบุสาเหตุว่าเกิดขึ้นแบบมั่นคงถาวรหรือแค่

ชั่วคราว (Stable versus unstable) เช่น การเดินตกบันได คนที่มองโลกในแง่ดี จะมองว่าเป็น เพราะวันนี้ตนเองไม่ระมัดระวังการขึ้นลงบันไดในครั้งนี่ จึงทำให้เดินตกบันได

1.3. การแผ่ขยาย (Pervasive causes) เป็นการระบุสาเหตุว่าเป็นเรื่องทั่วไป หรือเป็นเฉพาะ เรื่อง (Global versus specific) เช่น นักเรียนสอบตกวิชาคณิตศาสตร์ หากนักเรียนที่มองโลกในแง่ดีก็จะมองว่า เราสอบตกแค่วิชาคณิตศาสตร์วิชาเดียวเท่านั้น แต่วิชาอื่น ๆ ยังได้คะแนนดีอยู่

2. การมองโลกในแง่ดีที่เป็นแบบบุคลิกภาพ (Trait) เป็นลักษณะที่มั่นคง ถาวร (Scheier & Carver, 1985) เป็นความคิดเกี่ยวกับการคาดหวังกับเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะเป็นไปได้ ในทางที่ดีกับตนเอง บุคลิกภาพนี้สามารถได้รับจากการถ่ายทอดมาทางและการเรียนรู้จากปัจจัยสิ่งแวดล้อมรวมทั้งจากครอบครัว และสามารถพัฒนาปลูกฝังให้เกิดขึ้นได้ คนที่มองโลกในแง่ดี เมื่อพบเจอกับปัญหา จะกล้าที่เผชิญกับปัญหาและมุ่งที่จะแก้ไขปัญหา คนที่มองโลกในแง่ดีจะส่งผลดีต่อทั้งทางสุขภาพกายและจิตใจ ซึ่งจะตรงข้ามกับการคาดการณ์หรือคนที่มองโลกในแง่ร้าย มักจะวิตกกังวลหรือซึมเศร้า

นอกจากนี้แล้วมีการอธิบายถึงการมองโลกในแง่ดีว่าสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตไปในทางที่ดีได้ (Seligman, 1998) โดยมีงานวิจัยเรื่องการช่วยตนเองไม่ได้ (Helplessness) กับเรื่องการคาดหวัง โดยพบว่าคนที่มองโลกในแง่ร้ายจะไม่มีความคิดเรื่องการมองโลกในแง่ดี จะซึมเศร้า และยังทำให้สุขภาพทางจิตแย่ลงไป (Peterson, Maier & Seligman, 1993) การมองโลกในแง่ดียังมีลักษณะบางส่วนที่สัมพันธ์กับจิตวิทยาเชิงบวกตัวอื่นอีก ได้แก่ ความหวัง และการรับรู้ความสามารถตนเอง การมองโลกในแง่ดีจะมีความคาดหวังต่ออนาคตในทางที่ดีในการประสบความสำเร็จซึ่งจะมีโครงสร้างที่สัมพันธ์กับในองค์ประกอบของความหวังได้แก่ พลังความตั้งใจ (Agency) และการมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะทำงานได้อย่างสำเร็จ สามารถจัดการกับปัญหาได้ จะส่วนโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถตนเอง (Bandura, 1986) แต่การมองโลกในแง่ดีจะเป็นลักษณะที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะมากกว่า (Maurer & Pierce, 1998)

แบบการประเมินการมองโลกในแง่ดีนั้น มีอยู่ด้วยกัน 2 แบบ ดังนี้

1. การประเมินโดยใช้แบบสอบถามการอนุมานสาเหตุของ Seligman, Nolen-Hoeksema, Thornton, N, และ Thornton, K (1990) (Attributional style questionnaire หรือ ASQ) ซึ่งเป็นการอนุมานสาเหตุมาจากจากอิทธิพลของความเชื่อในแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งมาจาก 3

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการระบุสาเหตุที่เกิดขึ้นว่ามาจาก 1. ภายในหรือภายนอก 2. คงทนถาวรหรือแค่ชั่วคราว 3. เป็นเรื่องทั่วไปหรือแค่เฉพาะเจาะจง

2. การประเมินการมองโลกในแง่ดีจากความคาดหวังของ Scheier, Carver และ Bridges (1994) (The life orientation test หรือ LOT-R) ซึ่งมาตรนี้มีมีความใกล้เคียงกับความหมายของคำว่าการมองโลกในแง่ดี ซึ่งถือว่าเป็นความคาดหวังกับเหตุการณ์ในอนาคตในทางที่ดี แบบวัดจะเป็นการถามเรื่องเกี่ยวกับความเชื่อในการมองแง่ดี (optimism) หรือแง่ร้าย (pessimism) เกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนเองมากน้อยเท่าไร ซึ่งจะเป็นการวัดที่จะบ่งชี้ให้เห็นระหว่างคนที่มองโลกในแง่ดีและคนที่มองโลกในแง่ร้ายได้เป็นอย่างดี

ในการศึกษาการมองโลกในแง่ดีนั้น สามารถบอกได้ว่าเป็นสิ่งแรงจูงใจที่ดี และยังเป็นลักษณะที่น่าต้องการเป็นอย่างยิ่งในตัวบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่สามารถเชื่อมโยงกับความคิดในทางบวกกับการที่จะต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในการฝ่าฟันกับปัญหาได้ คนที่มีการมองโลกในแง่ดีจะมีการประเมินผลงานของตนในทางบวก มีความพึงพอใจในงาน รู้สึกมีความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีประโยชน์เป็นอย่างมากกับในทุกสาขาอาชีพ

ลักษณะและจุดเด่นของการมองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ดีเป็นสิ่งที่ทำให้ระดับความเครียดลดลง ซึ่งคนที่มีการมองโลกในแง่ดีจะสามารถยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นและรู้ว่าเมื่อไรควรจะมุ่งมั่น เมื่อไรควรจะยอมรับ เมื่อไรควรจะหยุด ซึ่งจะแตกต่างกับคนที่มองโลกในแง่ร้ายที่ยังคงทำในสิ่งที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ และนอกจากนี้การมองโลกในแง่ดีนั้นเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้ โดย Seligman (1998) ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีชื่อ “Learned optimism” ซึ่งโดยได้อธิบายเกี่ยวกับการมีชีวิตที่ยืนยาวของคนนั้นสามารถเกิดสิ่งที่ผิดพลาดกับตนเองได้ ดังนั้นจึงควรมุ่งมั่นในสิ่งที่เป็นไปในทางดี การมองโลกในแง่ดีเป็นการอธิบายเหตุการณ์และสิ่งต่างๆภายใต้แนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวกที่เกี่ยวกับการตัดสินใจและความสุข การเรียนรู้การมองโลกในแง่ดีสามารถเรียนรู้ได้ตั้งแต่ในวัยเด็ก ซึ่งการเรียนรู้นั้นมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ 3 ทาง ดังนี้

1. การถ่ายทอดจากแม่ คือการเรียนรู้จากการอธิบายจากแม่ ซึ่งเป็นผู้เลี้ยงดูที่ใกล้ชิดที่สุดในวัยเด็ก โดยที่แม่จะเป็นผู้สอนให้เด็กเรียนรู้เมื่อพบเจอกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าจะเกิดขึ้นมาจากสาเหตุที่เป็นแบบเฉพาะ ชั่วคราว และมาจากปัจจัยภายใน ซึ่งสามารถแก้ไขให้ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง เด็กจะเกิดการจดจำและเรียนรู้ในการมองโลกในแง่ดี และสามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ได้

2. การเรียนรู้จากการวิจารณ์จากผู้ใหญ่รอบ ๆ ข้าง คือการเรียนรู้จากผู้ใหญ่รอบ ๆ ข้าง ครู และผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ผู้ซึ่งสามารถถ่ายทอดและสอนให้เด็กได้เรียนรู้การมองโลกในแง่ดีได้ในระดับที่เติบโตต่อไป

3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิต คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้พบเจอ ซึ่งประสบการณ์จะสามารถสอนให้รู้จักการมองโลกในแง่ดี ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับการเลี้ยงดูจากครอบครัว หากครอบครัวมีการสอนในเรื่องการมองโลกในแง่ดีมา การอธิบายถึงเหตุการณ์ที่พบเจอ ก็จะมีการมองโลกในแง่ดีมากกว่าครอบครัวที่ไม่มีการสอนเรื่องการมองโลกในแง่ดีมาก่อน

การมองโลกในแง่ดีเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดทุกช่วงอายุ เป็นบุคลิกลักษณะที่ดีที่สุดที่บุคคลทุกเพศและทุกวัยสามารถสร้างเพื่อให้เกิดขึ้นอยู่ในกระบวนการทางความคิด เพื่อเป็นเกราะและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

3.2 ความสามารถในการฟื้นคืนได้ (Resilience)

แนวคิดและความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนได้

ความหมายของความสามารถในการฟื้นคืนได้ (สุภาวดี, 2551) เป็นความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวในการกลับสู่สภาวะปกติ ภายหลังจากที่เผชิญกับเหตุการณ์ที่เลวร้าย ความเครียด หรือเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน ทำให้สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างราบรื่น มีนักวิจัยหลายคนได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นคืนได้ไว้อย่างมากมาย ซึ่งโครงสร้างของความสามารถในการฟื้นคืนได้นั้นมีหลายมิติ โดย Masten (1990) ได้ให้ความหมาย การฟื้นคืนได้ว่า “เป็นกระบวนการของความสามารถที่จะปรับตัวให้ผ่านพ้นกับการถูกคุกคาม” การฟื้นคืนได้เป็นการพัฒนามาจากวิถีทาง (Pathway) ที่สามารถหาแนวทางและนำมาปรับปรุงจนเกิดความสำเร็จ ความสามารถในการฟื้นคืนได้เป็นคุณลักษณะทางบวกในแต่ละบุคคลที่จะตอบสนองต่อความเครียดและความยากลำบากที่แตกต่างกันออกไป เป็นกลไกที่ช่วยในการปกป้อง ทั้งยังช่วยเพิ่มความสำเร็จในการปรับตัวได้ดีเมื่อมีการเผชิญกับความเครียดที่รุนแรง (Rutter, 1990) ต่อมา Joseph (1994) กล่าวว่า คนที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้เป็นคนที่สามารถแก้ปัญหาและจะผ่านพ้นกับอุปสรรคได้ และเป็นคนที่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มองโลกในแง่บวกและมีความเชื่อถือในตนเอง ความสามารถนี้ได้รับการ

พัฒนามาจากประสบการณ์ที่ลำบากในชีวิตที่พบและผ่านพ้นมา เช่นเดียวกับ Grotberg (1995) ได้ให้คำอธิบายว่าเป็นความสามารถในการฟื้นคืนได้ ซึ่งเป็นศักยภาพของมนุษย์ในการจัดการกับปัญหาที่ได้เผชิญและสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จนทำให้มีความเข้มแข็งที่เป็นการพัฒนามาจากประสบการณ์ที่ได้เผชิญการประเมินการมองโลกในแง่ดีนั้น

Garmezy (1991) และ Masten, Best, และ Garmezy (1990) ได้อธิบายถึงความสามารถในการฟื้นคืนได้ว่าเป็นการต้านทานความเครียด และสามารถใช้กับการแก้ไขปัญหาและหาทางออกให้กับความเครียดที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นไปยังปัจจัยทางบวกที่มีอิทธิพลต่อการจัดการกับความเครียด และกลับสู่สภาพเดิมได้ นอกจากนี้ยังศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นคืนได้ในแบบเป็นลักษณะนิสัยประจำตัว การฟื้นคืนได้เกี่ยวข้องกับในเรื่องความสามารถในการแก้ปัญหาที่ได้ออกพบ และการที่มีมุมมองทางบวกที่คล้ายกับการตอบกลับในการเผชิญกับปัญหา มากกว่าการมุ่งการควบคุมการจัดการกับปัญหา ต่อมา Huey และ Weisz (1997) ในการศึกษาเรื่องความสามารถในการฟื้นคืนได้จะมุ่งเน้นการศึกษาไปในเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มเด็กที่เป็นทารก เด็กวัยรุ่น กลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มที่มีปัญหาเรื่องความเจ็บป่วยทางร่างกาย หรือถูกคุมคามทางจิตใจ เป็นที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งกับการนำมาประยุกต์กับการทำนายพฤติกรรมของบุคคลากรในองค์กร โดย Luthans (2000) ได้อธิบายว่า “เป็นการพัฒนาตนเองให้สามารถฟื้นกลับขึ้นมาจากความล้มเหลว ความผิดหวัง หรือเหตุการณ์ที่เลวร้าย ให้มาอยู่ในความรู้สึกที่ปกติ” ไม่เพียงแต่การฟื้นพลังจะช่วยในเรื่องของการลุกขึ้นมาจากความล้มเหลวแล้ว ยังสามารถส่งเสริมหรือเพิ่มพูนเหตุการณ์ทางบวกให้ยิ่งขึ้น และช่วยเพิ่มความท้าทายความรับผิดชอบในงานด้วย

ลักษณะของความสามารถในการฟื้นคืนได้

นักจิตวิทยาหลายคนได้มีการแบ่งลักษณะของความสามารถในการฟื้นคืนได้ออกเป็นหลายประเภท ดังนี้ Wagnild และ Young (1993) ได้แบ่งลักษณะออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ความสงบทางใจ (equanimity) การมีความสมดุลในจิตใจ
2. ความอดสาหัส (perseverance) การที่มีความพยายามที่จะสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-reliance) การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา
4. การตระหนักถึงคุณค่าและความหมายในชีวิต (meaningfulness)

5. การดำรงชีวิตโดยรู้ถึงการมีเส้นทางชีวิตของแต่ละคน ของใครของคนนั้น (existential aloneness)

ในปี 1995 Grotberg ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถฟื้นคืน ได้กับวัยเด็ก และมีการแบ่งลักษณะออกเป็น 3 มิติหลัก ดังนี้

1. สิ่งที่มี (I have) เป็นการรับรู้ถึงการมีแหล่งทรัพยากรภายนอกที่ดูแล และช่วยเหลือ และเอื้อประโยชน์ โดยมี 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 การมีความไวใจในสัมพันธภาพ คือการที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัว คนภายนอก และการเป็นผู้ได้รับการดูแล จากครอบครัวที่ดีเพียงพอ

1.2 การสามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นการที่ได้รับการสอนจากพ่อแม่ ผู้ปกครองโดยผ่านทางกระทำของตนเอง เช่นหากทำผิด ก็จะได้รับบทลงโทษ และถ้าหากทำตามกฎกติกา ก็จะได้รับคำชมเชย

1.3 การมีต้นแบบ คือการที่มีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องตามหลักศีลธรรมจรรยาและทำได้ตามหลักในศาสนาที่ตนนับถืออยู่

1.4 การมีอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง เป็นการได้รับการสนับสนุนในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการให้ความช่วยเหลือในยามจำเป็น

1.5 การมีแหล่งด้านสาธารณสุข การศึกษา สวัสดิการรวมทั้งด้านความปลอดภัย เพื่อตอบสนองความต้องการของชีวิต

2. สิ่งที่มี (I am) หมายถึงการเป็นคนที่มีการสนับสนุนจากปัจจัยภายในทำให้มีจิตใจที่เข้มแข็ง โดยมีการแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การเป็นที่รักของคนอื่น ๆ คือการที่รับรู้ว่าคุณเองเป็นที่ชื่นชอบและเป็นที่รักของคนอื่น และรู้ว่าคนอื่น ๆ คาดหวังอะไรจากตนเอง

2.2 การเป็นผู้มีความรัก ความเห็นใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แสดงความรักต่อบุคคลอื่น ออกมาได้หลายรูปแบบ และมีความเข้าใจถึงสิ่งที่คนอื่นแสดงออกมาให้รับรู้ ทำให้เกิดทักษะการเข้าสังคมได้อย่างดี

2.3 การมีความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นภายในตนเอง เป็นการรับรู้ว่าคุณเองสำคัญ และมั่นใจว่าคุณสามารถทำได้และประสบความสำเร็จได้

2.4 การมีอิสรภาพในตนเอง การมีความเชื่อมั่นในความสามารถและเข้าใจในขีดความสามารถของตนเองและรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดตามมา

2.5 การเป็นผู้ที่มีความหวัง ศรัทธาและเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้องเป็นการเชื่อเรื่องความถูกต้อง ศรัทธาในศีลธรรม และปฏิบัติตามหลักในศาสนาที่ตนนับถือ

3. ความสามารถที่ฉันมี (I can) เป็นทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนอื่น มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1 ความสามารถในการสื่อสาร 3.2 สามารถแก้ไขปัญหา 3.3 การสามารถในการควบคุมอารมณ์และผลัดกันต่าง ๆ 3.4 ความสามารถในการประเมินอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นได้ 3.5 การสร้างสัมพันธ์ภาพที่จริงใจเป็นสร้างสัมพันธ์ภาพที่จริงใจจากคนที่อยู่รอบข้างเพื่อสามารถขอความช่วยเหลือและแบ่งปันความรู้สึก เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน เป็นต้น

ในขณะที่เดียวกัน Goleman (1995) ได้สนใจศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนได้กับวัยผู้ใหญ่ โดยแบ่งลักษณะความสามารถในการฟื้นคืนได้ออกเป็น 7 ประการ ได้แก่ 1. การมีแรงจูงใจในตนเอง 2. การยืดหยุ่นในการเผชิญกับการแก้ไขปัญหา 3. การควบคุมแรงผลักดัน 4. ความสามารถในการรอคอยการตอบสนอง 5. ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ทางลบได้ 6. ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 7. การมีความหวังในชีวิต

ความสามารถในการฟื้นคืนได้เป็นลักษณะที่ส่งผลดีต่อการปรับตัว การแก้ไขตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ จึงเป็นจุดสนใจที่นำมาศึกษาเพิ่มเติม โดย Block และ Kreman (1996) ทำการศึกษาและแบ่งความสามารถในการฟื้นคืนได้ไว้ 2 ประเภท คือ 1. ความสามารถทางสติปัญญา (IQ) หมายถึง ความสามารถในการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา 2. ความสามารถในการฟื้นตัวตนได้ (Ego resiliency) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว กับสถานการณ์ที่ฉุกเฉิน รวมทั้งมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา หากบุคคลที่มีการตระหนักรู้ในตนเองน้อย จะไม่สามารถจัดการกับปัญหาและมีการฟื้นคืนได้ได้ยาก (Block & Block, 1980) ความสามารถในการฟื้นตัวทางตระหนักรู้ในตนเองเป็นรูปแบบลักษณะตามสภาวะ สามารถสร้างและพัฒนาได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1. การสามารถปรับตนเองต่อสภาวะเหตุการณ์และความต้องการของสังคม 2. การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

Jacelon (1997) ได้ระบุถึงความสามารถในการฟื้นคืนได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความสามารถในการฟื้นตัวเป็นลักษณะนิสัย (Trait) เป็นการฟื้นกลับคืนสภาพ

และสามารถดำรงชีวิตได้ มีการปรับตัวต่อสภาพเงื่อนไขที่ยากลำบากในรูปแบบต่าง ๆ โดยมี การศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ เพื่อนำมาอธิบาย คือ การศึกษาความวิตกกังวลที่เป็นลักษณะนิสัย (Trait - anxiety) และความวิตกกังวลตามสถานการณ์ (State - anxiety)

2. ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างเป็นกระบวนการ เป็นกระบวนการที่มีการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

Tan (2006) ได้แบ่งความสามารถในการฟื้นคืนได้ออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1. เป้าหมายในชีวิต 2. ความท้าทาย 3. ความมุ่งมั่นพยายาม 4. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 5. การจัดการอารมณ์ในภาวะตึงเครียด 6. ความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว 7. แรงสนับสนุนทางสังคม 8. ความเชื่อและศรัทธาทางศาสนา

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าด้วยลักษณะที่เป็นเชิงบวกและลักษณะที่น่าพึงปรารถนาอย่างมากในระดับบุคคล ที่สามารถทำให้ลุกขึ้นแก้ไขจัดการกับปัญหาได้ จึงมีนักวิจัยหลายคนได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นคืนได้ไว้มากมายในอดีตจนถึงปัจจุบัน งานวิจัยความสามารถในการฟื้นคืนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่นำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ดังงานวิจัยของ Luthans (2002) พนักงานที่มีลักษณะความสามารถในการฟื้นคืนได้สูงจะเป็นคนที่รู้จักการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ท้อแท้กับอุปสรรคที่ได้พบ และพร้อมที่จะลุกขึ้นเพื่อเผชิญหน้ากับปัญหา รวมทั้งยังสามารถจัดการกับความเครียด เพื่อไปถึงจุดเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ได้สำเร็จ

4. ผลของพฤติกรรมในที่ทำงาน

4.1 ผลงาน (Performance)

แนวความคิดและความหมายของผลงาน

ผลงานคือ ความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถและความพยายามที่มีในแต่ละบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับผลงานได้ถูกนำมาใช้และมีบทบาทในหลายด้าน เช่น ด้านการศึกษา ผลงานเรื่องความสำเร็จของนักเรียนและผลงานของครูที่มีต่อการจัดการเกี่ยวกับการศึกษา ในด้านจิตวิทยา ผลงานไปในทางการสามารถปรับตนเองและ

ทำให้ตนเองมีความสุขในเชิงอัตวิสัย ซึ่งเป็นผลมาจากการนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ในด้านการทำงาน ผลงานในทางจิตวิทยาองค์การจะหมายถึงคะแนนของผลงานที่สามารถวัดได้จากสาเหตุและผลลัพธ์ (Peterson, 1922)

แนวคิดเกี่ยวกับผลงาน Borman และ Motowidlo (1993) ได้แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. ผลงานเชิงเนื้องาน (Task performance) คือประสิทธิภาพของงานที่สามารถให้ผลประโยชน์ หรือสามารถนำมาเติมเต็มให้แก่องค์กร ทั้งในทางด้านเทคโนโลยีและงานบริการ (Borman & Motowidlo, 1997)

2. ผลงานเชิงบริบทของงาน (Contextual performance) หมายถึงพฤติกรรมของการทำงานที่สนับสนุนองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม ผลงานตามบริบทนี้เป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้ไปถึงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยมีเรื่องความรู้สึกและการสามารถควบคุมผล รวมไปถึงพฤติกรรมและผลของเจตคติ (Organ & Ryan, 1995) แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. การเป็นอาสาสมัครในการทำงานหรือ ทำกิจกรรม
2. การมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วง
3. การให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือ
4. การปฏิบัติตามกฎที่องค์กรตั้งไว้
5. การให้ความสนับสนุนและปกป้องวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ Campbell (1990) ได้พัฒนาแนวคิดให้มีความครอบคลุมและเป็นสากลมากยิ่งขึ้น เพราะเห็นว่าผลงานเป็นสิ่งที่สำคัญมากกับองค์กร จึงได้มีการแบ่งองค์ประกอบของผลงาน ออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้ (Campbell et al., 1993) 1. ประสิทธิภาพของงานแบบเจาะจงในตัวเอง 2. ประสิทธิภาพของงานแบบไม่เจาะจงในตัวเอง 3. การมีปฏิสัมพันธ์ทั้งทางพูดและเขียน 4. การแสดงให้เห็นถึงความพยายาม 5. การรักษาความมีระเบียบวินัย 6. การมีความสามารถในการจัดการ 7. การให้ความร่วมมือกันกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน 8. การมีความเป็นผู้นำ

การมีผลงานที่ออกมาได้ดีนั้น แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นในทางกลับกันได้ว่า หากมีความพึงพอใจในงานก็จะส่งผลให้ทำงานออกมาดีและทำให้มีการทำงานได้อย่างมีความสุข รวมทั้งการมีความคิดในเชิงบวกก็ยังส่งผลต่อสภาพจิตใจที่ดีและมีความตั้งใจพยายามทำผลงานให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งสามารถรับมือกับปัญหาได้และยังเป็นการส่งเสริมการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้สำเร็จ

วิธีประเมินผลงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งต้องกระทำเพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร รวมทั้งยังสามารถนำข้อมูลมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจให้โอกาสในการทำงานและยังสามารถใช้ปรับปรุงและพัฒนาพนักงานในเรื่องการทำงาน การประเมินผลงานแบ่งออกได้ดังนี้

1. การประเมินโดยหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา คือการประเมินโดยผู้ที่มีหน้าที่ดูแลในหน่วยงานนั้น ข้อดีของวิธีนี้คือการประเมินที่มีความชอบธรรมและเป็นการตัดสินใจให้รางวัลและลงโทษโดยตรงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ข้อเสียคือ การเกิดการมีอคติต่อลูกน้อง ทำให้ผลการประเมินไม่น่าเชื่อถือ และอาจจะต่ำกว่าหรือสูงกว่าความเป็นจริง

2. การประเมินโดยการรับรู้ตนเอง (Hochwarter, Kacmar, Perrewew & Johnsonc, 2003) เป็นการประเมินโดยให้ตนเองเป็นผู้ประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้งในส่วนที่ดีและในส่วนที่ไม่ดี วิธีนี้ผู้ประเมินจะไม่เกิดการมีอคติ แต่จะเกิดการประเมินตนเองที่สูงกว่าความเป็นจริงได้

3. การประเมินโดยการประเมินจากผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นวิธีที่นำมาเสริมให้กับการประเมินของหัวหน้างานเพื่อความสมบูรณ์และทำให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชาบางคนอาจจะมีผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคน ซึ่งทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างใกล้ชิด ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่สามารถให้ความคิดเห็นและแสดงการประเมินได้อีกทาง

4. คณะกรรมการ เป็นการจัดตั้งคณะบุคคลขึ้นมาเพื่อมาทำการประเมินผลของการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ โดยทั่วไปจะมีประมาณ 3-4 คน ประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผล ข้อดีของวิธีนี้คือการมีข้อมูลที่น่าเชื่อถือและไม่เกิดความลำเอียงที่จะเกิดได้ แต่ข้อเสียคือจะเสียเวลาในการสรุปผลการประเมินมาก

5. การประเมินจากบุคคลภายนอก คือการให้บุคคลจากภายนอกที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรมาทำการประเมินเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

การประเมินผลงานของพนักงานนั้นจะเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่จะสะท้อนถึงความตั้งใจในและกรณีพัฒนาการในการทำงาน การที่ผลงานของพนักงานจะมีออกมาดีได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่นการมีทักษะในการทำงาน การมี

ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการที่พนักงานมีความคิดที่เป็นไปในทางบวก ที่จะส่งผลถึงความรู้สึกที่ดีในการทำงาน

4.2 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

นักจิตวิทยาหลายคนให้ความหมายและคำนิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้ทำนองเดียวกันอย่างมากมาย ซึ่งความหมายของความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน ขึ้นอยู่กับการประเมินของแต่ละบุคคล ซึ่งการประเมินนั้นได้รวมเอากระบวนการทางความคิด อารมณ์ และการรับรู้ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ หรือความรู้สึกทางบวกที่ได้รับจากงานที่ทำ (Locke, 1976) ต่อมา Spector (1997) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า “เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละชนิดของงาน โดยจะกำหนดออกมาในรูปแบบของความชอบ ความไม่ชอบ ความพอใจ และความไม่พอใจ” นอกจากนี้แล้วนักจิตวิทยายังได้มีการแบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็นหลายองค์ประกอบ

Hackman และ Oldham (1980) ได้มุ่งเน้นความพึงพอใจไปที่ลักษณะของงานว่าจะสามารถส่งผลกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงานได้มากน้อยเพียงใด และได้มีการแบ่งลักษณะในทางจิตวิทยาที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ 1. ความมั่นคง (security) 2. ค่าตอบแทน (pay) 3. การดูแลและการแนะนำของหัวหน้างาน (supervision) 4. ผู้ร่วมงาน (co-worker) 5. ความก้าวหน้าในงาน (growth satisfaction)

Herzberg, Mausner และ Snyderman (1959) ได้ศึกษาและแบ่งส่วนประกอบของความพึงพอใจออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยจากแรงจูงใจ (Motivational factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เป็นสิ่งที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้รักหรือชอบงานที่ทำอยู่ ได้แก่

ปัจจัยจากแรงจูงใจ (Motivational factor)

1.1 ความสำเร็จในงาน (achievement)

การได้รับการยอมรับ (recognition)

1.2 ลักษณะงาน (the work itself)

ความรับผิดชอบ (responsibility)

ความก้าวหน้า (advancement)

2. ปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานที่มาจากภายนอก ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน

2.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ใต้บัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.3 สถานภาพ

2.4 นโยบายและการบริหารขององค์กร

2.5 สภาพการทำงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน

2.7 วิธีการปกครองของหัวหน้างาน

ปัจจัยทั้ง 2 นี้เป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยจูงใจจากภายในเท่านั้นที่จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีที่สุดและสามารถควบคุมได้จากภายในตนเอง

Smith และคณะ (1969) ก็ได้แบ่งปัจจัยในด้านความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงานในออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

Spector (1985) ได้แบ่งปัจจัยความพึงพอใจในงานออกเป็น 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การจ่ายค่าตอบแทน (pay)
2. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion)
3. ผู้บังคับบัญชา (supervision)
4. ผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง (fringe benefits)
5. ความพึงพอใจในผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง
6. การให้รางวัลตามผลงาน (contingent rewards)
7. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (operating procedures)
8. เพื่อนร่วมงาน (coworkers)
9. ธรรมชาติของงาน (nature of work)

Luthans (2002) ได้แบ่งลักษณะของความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. เกี่ยวกับการตอบสนองทางอารมณ์ต่อภาระงาน
2. เกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องผลงานกับความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทน

3. เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเจตคติ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่งในลักษณะทั้ง 5 มิติ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน รายได้ โอกาสทางความก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานพบว่า เกิดจากความรู้สึกที่เป็นไปในทางบวกที่มีต่องาน เป็นการประเมินโดยอาศัยอารมณ์ความรู้สึก (affective) ความเข้าใจ (cognitive) และปัจจัยจากภายในและภายนอก ซึ่งผลของการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับงานที่ทำ และเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมองค์การที่เกี่ยวกับเจตคติของพนักงานที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การ

ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้เกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานและพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น ความตั้งใจในการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน การขาดงาน หรือการผูกพันกับองค์การ เป็นต้น

ดังในงานวิจัยของ Wright, Cropanzano, และ Bonett (2007) ที่สำรวจกับพนักงานอาชีพฝ่ายบริการลูกค้าจำนวน 500 คน พบว่าพนักงานที่มีสุขภาพภาวะทางจิตที่ดีจะส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน ($b = 0.15, p < .01$) ความพึงพอใจในงานที่จะส่งผลต่อผลงาน ($b = 0.32, p < .01$) ดังนั้นหากพนักงานมีความพึงพอใจในงาน ผลงานก็จะออกมาดี และยังรวมไปถึงความพึงพอใจในชีวิตอีกด้วย และหากพนักงานมีลักษณะในเชิงบวกในตนเองด้วยแล้วจะยิ่งเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตและในการทำงาน

4.3 ความสุขในการทำงาน (Work happiness)

แนวคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตของคน การที่มีความพึงพอใจในชีวิต ก็ย่อมส่งผลต่อความสุขได้อย่างแน่นอน และในบริบทของการทำงานก็เช่นกัน หากมีความพึงพอใจในงาน ก็ส่งผลถึงความสุขในการทำงานตามมา

Diener (1984) ได้กล่าวว่า “ความความสุข หรือ ความสุขเชิงอัตพิสัย (subjective well-being) เป็นการประเมินการตัดสินใจทางความคิดของตนเอง” เช่น ความพึงพอใจในชีวิต การตอบสนองทางอารมณ์ต่อเหตุการณ์ที่พบ เช่น การ โกรธ เกรียด ความหมายในทำนองเดียวกัน Luthans (2002) ก็ได้นิยามเกี่ยวกับความสุขว่า “เป็นกระบวนการทางความคิด เกี่ยวกับการรับรู้การตีความจากเหตุการณ์มากกว่าเงื่อนไขที่แท้จริงของการเกิดเหตุการณ์” การนำมาประยุกต์ใช้

ในการทำงาน จะเกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิต สุขภาพกายและจิตใจ ความสามารถแก้ไขปัญหา การจัดการกับความเครียด ซึ่งการจัดการทั้งหลายที่ได้กล่าวมานั้น มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน หากบุคคลมีความเข้มแข็งที่จะแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปและสามารถรับมือกับอุปสรรคความเครียดได้ ก็จะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ต่อมา Seligman (2004) ได้ทำสรุปเกี่ยวกับสิ่งที่คนต้องการเพื่อความสุขในชีวิต ได้แก่ 5 ประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจ (pleasure) ได้แก่การมีอาหารไว้กิน การได้มีที่นอนไว้นอน การมีห้องเป็นของตนเอง
2. การมีส่วนร่วม (engagement or flow) คือการได้มีกิจกรรมหรืองานได้ท้าทายความสามารถ
3. การมีความสัมพันธ์ (relationship) การมีเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในสังคม เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสุข
4. การมีความหมาย (meaning) การได้รับการครอบครอง หรือ ได้ครอบครอง ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความหมายมากขึ้น
5. การประสบความสำเร็จ (accomplishment) การได้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้สำเร็จตามที่ตั้งไว้

องค์ประกอบของความสุขจากการประเมินของบุคคลนั้นมีด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่องค์ประกอบทางความคิด (cognitive components) และองค์ประกอบทางอารมณ์ (affective components) ซึ่งสามารถประเมินได้โดยนำโครงสร้างของทั้งสององค์ประกอบมาประเมินได้ในรูปแบบความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ

ความสุขนั้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในชีวิตในด้านต่าง ๆ โดยรวมถึงความสุขในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความสุขที่สามารถส่งผลไปสู่ความสุขในชีวิต

Diener, Christie, และ Richard (2003) ได้อธิบายความสุขไว้ว่า คือ “การมีชีวิตที่ดี ความพึงพอใจทางด้านอารมณ์ พื่อใจในชีวิต การมีความหมายในชีวิต” ภายในปีเดียวกัน Manion (2003) ก็ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่า เป็นการเรียนรู้จากการกระทำ การแสดงออก โดยการสร้างสรรค์ของตนเอง การยิ้ม หัวเราะ ความปลื้มปิติใจ โดยทั้งหมดจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกรักการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานนั้นจะแสดงออกมาในอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยองค์ประกอบของ

ความสุขมี 4 องค์ประกอบ คือ 1. การมีการติดต่อสื่อสาร 2. การเกิดความรักในงาน 3. ความสำเร็จในงาน และ 4. การเป็นที่ยอมรับ

Warr (1990) “ความสุขในการทำงานเป็นผลจากสุขภาวะจิตใจที่มีพื้นฐานมาจากความรู้สึกภายในของบุคคลที่สามารถส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน” ประกอบด้วย

1. ความตื่นตัว (arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลในการทำงาน
2. ความพึงพอใจ (pleasure) เป็นความรู้สึกพึงพอใจ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiastic) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกกระฉับกระเฉงในการทำงานและมีความอยากที่จะทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ความสุขในการทำงานก็ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขในชีวิต เพราะหากมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและยังมีความสัมพันธ์ไปถึงเรื่องของผลงานอีกด้วย

4.4 ความผูกพันกับองค์กร (Organizational commitment)

แนวคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

ในการขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กร สิ่งที่เป็นหัวใจหลักในการทำงานนั้นก็คือนักงานหรือบุคลากรในองค์กร และสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กรนั้นก็คือ การทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานให้กับองค์กรต่อไปเป็นเวลานานๆ รวมทั้งทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันกับองค์กร เพื่อลดอัตราการลาออก (turnover) ของพนักงาน ความผูกพันกับองค์กรจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีการแสดงออกต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีเป้าหมายและพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้

Muchinsky (2006) ได้อธิบายถึงความหมาย ความผูกพันกับองค์กร ว่าเป็นการผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และตั้งใจจะประพฤติตนและทุ่มเทใจในการทำงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและอยากที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

Mowday, Steers, และ Porter (1979) อธิบายความผูกพันกับองค์กรไว้ว่า เป็นการผูกพันที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร ที่มีเรื่องความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ และที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและเต็มใจที่จะพยายามทำเพื่อองค์กร

จากการศึกษาของ Meyer และ Allen (1987) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการผูกพันในลักษณะสภาวะทางจิต (Psychological state) ที่สะท้อนถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะอยู่ในองค์กรหรือไม่

ต่อมา Meyer และ Allen (1990) ได้พัฒนามาตรวัดความผูกพันกับองค์กร Organizational commitment scale โดยมีการแบ่งองค์ประกอบไว้ด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้สึกผูกพัน (Affective commitment) เป็นความผูกพันด้านอารมณ์และความรู้สึกต่อองค์กร และความรู้สึกนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับตนเองเป็นอย่างยิ่ง บุคคลที่มีความผูกพันทางด้านความรู้สึกกับองค์กรสูงจะมีความทำให้อยากที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอยากที่จะทำงานหรืออยากจะทำกับองค์กรไปนาน ๆ

2. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลที่อยากจะทำกับองค์กรต่อไปนาน ๆ และมีการคิดถึงเรื่องต้นทุนที่จะมีการสูญเสียหากมีการออกจากองค์กรไป จึงทำให้มีความรู้สึกที่คิดว่าจำเป็นต้องอยู่

3. ด้านบรรทัดฐานตามบรรทัดฐาน (Normative commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการได้รับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไป และมีความรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนกับสิ่งที่องค์กรได้ให้ จึงทำให้รู้สึกว่าผูกพันและจะต้องอยู่ต่อไป

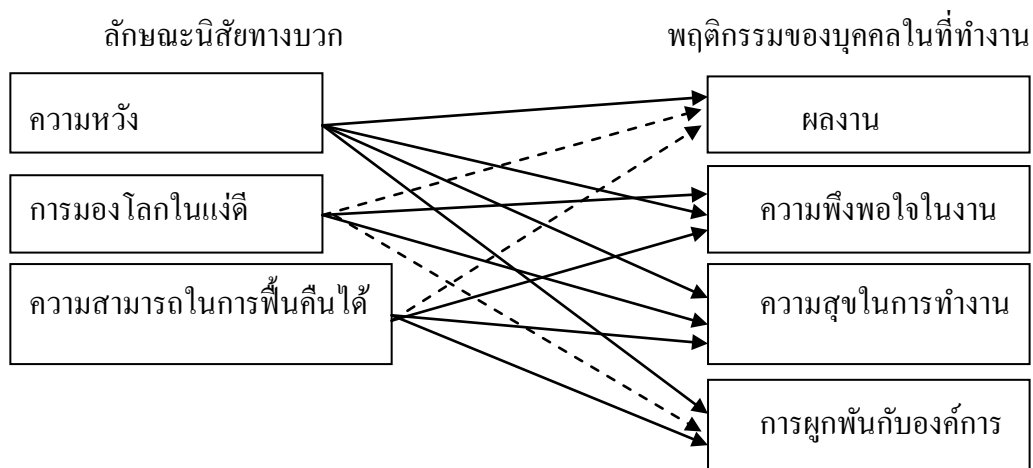
ผลของการมีความผูกพันกับองค์กรเป็นสิ่งที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่ไม่ดีของพนักงานได้ เช่น การลาออก การลาหยุดของบุคคล การลาออกจากงาน และยังทำให้พนักงานเกิดความรักในการที่จะได้อยู่ทำงานต่อไปในอนาคต และช่วยพัฒนาองค์กรให้เติบโตขึ้นไป

จากคำอธิบายที่ได้กล่าวมาข้างต้นในเรื่องของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานอันได้แก่ ผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์กันไปในทางบวกที่ส่งผลต่อกันทั้งหมด โดยหากพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน ก็ย่อมส่งผลถึงผลงานและความสุขในการทำงาน รวมทั้งเกิดความผูกพันกับองค์กร ดังนั้นการที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานนั้น องค์กรก็ควร

จะต้องส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกให้กับพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพให้กับพนักงานในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น และยังเป็นการพัฒนาองค์กรไปด้วยพร้อมๆ กัน

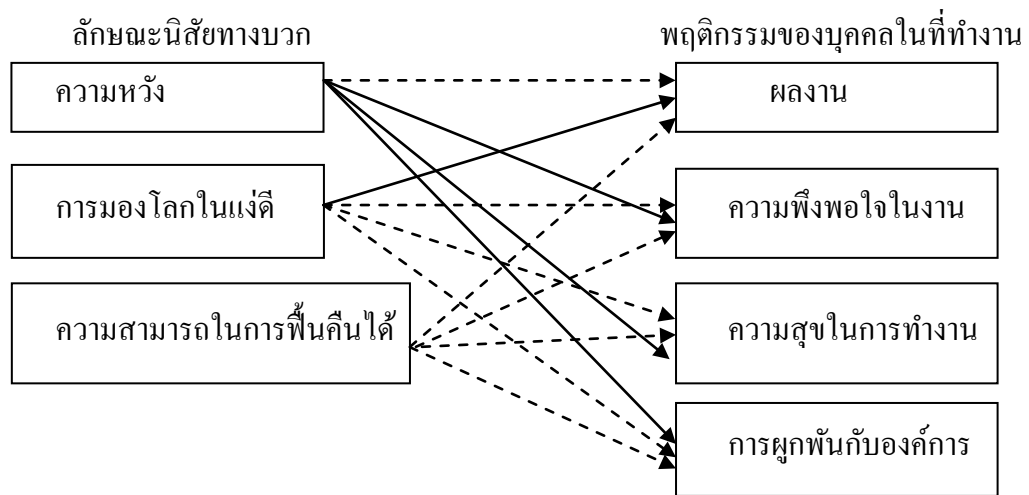
5. งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกที่ทำนายผลของพฤติกรรมในที่ทำงาน

จากการศึกษาผลงานของ Youssef และ Luthans (2007) ที่ได้นำเอาพฤติกรรมองค์กรทางบวก ได้แก่ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ มาทำนายพฤติกรรมของบุคคลในที่ทำงาน โดยทำการวิจัยทั้งหมด 2 ครั้ง และได้มีการควบคุมตัวแปร อายุ เพศ การศึกษา ชาติพันธุ์ ช่วงเวลาที่ทำงานในตำแหน่งนั้นๆ รวมทั้งขนาดขององค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำนาย โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ทำการสำรวจกับพนักงานจำนวน 1,032 คน ใช้การประเมินแบบการรายงานตนเอง พบว่า 1. ความหวังมีอิทธิพลทำนายทางบวกต่อผลงาน ($\beta = .21, p < .01$) ความพึงพอใจในงาน ($\beta = .22, p < .01$) ความสุขในการทำงาน ($\beta = .11, p < .01$) ความผูกพันกับองค์กร ($\beta = .13, p < .01$) 2. การมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลทำนายทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = .15, p < .01$) ความสุขในการทำงาน ($\beta = .22, p < .01$) และ 3. ความสามารถในการฟื้นคืนได้มีอิทธิพลทำนายทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = .10, p < .01$) ความสุขในการทำงาน ($\beta = .17, p < .01$) ความผูกพันกับองค์กร ($\beta = .07, p < .05$) สามารถสรุปผลการทำนายได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลอิทธิพลการทำนายของพฤติกรรมองค์กรทางบวกในที่ทำงานในงานวิจัยที่ 1 ของ Youssef และ Luthans (2007)

ในการวิจัยครั้งที่ 2 สํารวจกับพนักงาน 232 คน และให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดความลำเอียงในการตอบคำถามที่เป็นจุดอ่อนของการประเมินแบบรายงานตนเอง ผลวิจัยสนับสนุนผลการวิจัยในครั้งที่ 1 กล่าวคือความหวังทำนายความพึงพอใจในงาน ($\beta = .33, p < .01$) ความสุขในการทำงาน ($\beta = .40, p < .01$) ความผูกพันกับองค์กร ($\beta = .20, p < .01$) การมองโลกในแง่ดีทำนายทางบวกต่อผลงาน ($\beta = .21, p < .01$) ส่วนความสามารถในการฟื้นคืนได้ไม่ได้สนับสนุนผลการวิจัยครั้งแรกซึ่งสาเหตุอาจจะมาจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อย สรุปผลการทำนายได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลอิทธิพลของพฤติกรรมองค์กรทางบวกในที่ทำงานในงานวิจัยที่ 2 ของ Youssef และ Luthans (2007)

การศึกษาในครั้งนี้ยึดแนวทางการวิจัยในเรื่องการทำนายของความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรของ Youssef และ Luthans (2007) และนำมาทดสอบซ้ำกับบริบทของคนทำงานในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยของ Youssef และ Luthans ในเรื่องของการมองโลกในแง่ดีที่ไม่มีอิทธิพลทำนายต่อความผูกพันกับองค์กร และความสามารถในการฟื้นคืนได้ไม่พบว่าสามารถทำนายผลงาน แต่อาจจะพบผลที่สนับสนุนกับบริบทของคนทำงานในประเทศไทยที่มีความแตกต่างกันในด้านเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งอาจจะส่งผลให้ผลการวิจัยมีความแตกต่าง ดังในงานค้นคว้าอิสระของ ภาสิณี ว่องริชธรรม (2554) ที่พบสหสัมพันธ์ความหวัง การมองโลกในแง่ดี กับความสุขในการทำงานในบริบทของคนไทย

งานวิจัยหลายเรื่อง que ศึกษาเพิ่มเติมจิตวิทยาเชิงบวก Luthans, Avolio, Avey, และ Steven (2007) สำรวจกับพนักงานเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกกับผลงานและความพึงพอใจในงาน โดยแบ่ง ออกเป็น 2 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ กลุ่มพนักงานในธุรกิจประเภทสายการผลิต จำนวน 114 คน พบ สหสัมพันธ์ทางบวกต่อผลงาน ($r = .33, p < .01$) ความพอใจในงาน ($r = .32, p < .01$) และ ประเภทสายบริการ 144 คน พบสหสัมพันธ์ทางบวกต่อผลงาน ($r = .22, p < .01$) และความพอใจ ในงาน ($r = .53, p < .01$) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สอดคล้องกันของความหวัง การมองโลกในแง่ ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถทำนายผลงานดังในงานวิจัยของ Curry, Snyder, Cook, Ruby, และ Rehm (1997) ที่ศึกษาความหวังกับการกีฬา โดยในครั้งที่ 1 ทำการสำรวจกับ นักกีฬาของโรงเรียน 307 คน และนักเรียนทั่วไป 7,378 คน พบว่าความหวังสามารถทำนายการ ไปถึงเป้าหมายในการเรียนของนักเรียนได้มากกว่า ($r = .56, p < .00$) นักกีฬา ($r = .35, p < .00$) งานวิจัยนี้สามารถแสดงให้ เห็นว่าความหวังเป็นสิ่งที่นำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ในครั้งที่ 2 สำรวจกับนักกีฬาวิ่ง ผู้หญิง 9 คนที่เป็นอาสาสมัครที่จะให้ทำการบันทึกเกี่ยวกับความคิดและ ความรู้สึกไปพร้อมๆ กับการฝึก 11 สัปดาห์ โดยให้ตอบแบบวัดความหวังที่เป็นลักษณะนิสัย (Dispositional hope) ความหวังตามสถานการณ์ (State hope) การเชื่อในความสามารถของตน (Self efficacy) ความมั่นใจในเรื่องกีฬา (State sport confidence scale) และ โปรแกรมอารมณ์ (State profile of mood states) พบผลว่า ทั้งความหวังแบบที่เป็นลักษณะนิสัยและความหวังตาม สถานการณ์สามารถร่วมกันทำนายผลงานได้ 56% งานวิจัยการมองโลกในแง่ดีกับการทำนาย ผลงาน Dolfi และ Andrews (2007) ศึกษาการมองโลกในแง่ดีกับการรับมือระหว่างอุปสรรคจาก งานที่ทำทายมากๆ กับอุปสรรคจากสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับผู้จัดการ จำนวน 750 คน พบว่าคนที่มองโลกในแง่ดีมีเพียง 7% เท่านั้นที่มองปัญหาสภาพแวดล้อมในการ ทำงานว่าเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และสามารถยืดหยุ่นและปรับตัวต่ออุปสรรคที่พบในการ ทำงานได้ดี ในขณะที่อีก 60% พบว่าคนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมองปัญหาของสภาพแวดล้อมว่า เป็นอุปสรรคในการทำงาน จึงทำให้ไม่สามารถทำผลงานให้ออกมาได้ จากการศึกษานี้แนวคิด และงานวิจัยทั้งหมดนี้ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ นำที่จะ สามารถส่งผลทำนายผลงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี จึงนำไปสู่สมมติฐานในการวิจัยข้อ 1 ได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1: ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนาย ผลงานได้

ความพึงพอใจในงานพบงานวิจัยของ Fatih (2011) ที่สำรวจกับพนักงานจำนวน 213 คน เป็นหญิง 120 คนและชาย 93 คน พบว่า ความหวัง ($\beta = .27, p < .01$) การมองโลกในแง่ดี ($\beta = .46, p < .01$) และความสามารถในการฟื้นคืนได้ ($\beta = .15, p < .05$) สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ นอกจากนี้พบผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรที่สามารถทำนายได้ด้วย ความหวัง ($\beta = .34, p < .01$) การมองโลกในแง่ดี ($\beta = .43, p < .01$) และความสามารถในการฟื้นคืนได้ ($\beta = -.01, p < .05$) โดยสรุปได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ลักษณะนี้สามารถส่งผลต่อพนักงานให้มีเจตคติทางบวกในการทำงานและส่งผลในด้านสุขภาพทางจิตที่ดี คนที่มีความหวังจะมีแรงจูงใจในเป้าหมายที่คาดหวังไว้ การมองโลกในแง่ดีก็จะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดการอธิบายในสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นไปในทางบวก และความสามารถในการฟื้นคืนได้จะเป็นแรงที่กระตุ้นให้ลุกขึ้นเมื่อพบกับอุปสรรค ด้วยเหตุผลทั้งหมดนี้ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันกับองค์กรและเกิดเจตคติทางบวก

นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ดังเช่นงานวิจัยของ Curry, Snyder, Cook, Ruby, และ Rehm (1997) สำรวจความหวังส่งผลต่อความพึงพอใจในงานจากนักกรีฑาผู้หญิง 106 คน โดยให้ตอบแบบสอบถามความหวัง อารมณ์ทางบวกและทางลบ ความสามารถทางกายภาพ และแบบวัดการประเมินผลความสำเร็จโดยแบบเป็นแบบวัดที่ใช้ในการทดสอบประจำปีของนักกีฬา ความหวังสามารถทำนายความเข้าใจในผลของกีฬาได้ดีขึ้นจากเดิม ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำให้ผลงานออกมาดีขึ้น ความหวังมีสหสัมพันธ์กับอารมณ์ทางบวก ($r = .35, p < .001$) ทำให้เกิดความพึงพอใจในผลงาน แต่ผลคะแนนของอารมณ์ทางบวกและทางลบไม่สามารถทำนายผลต่อผลงานได้ อาจจะเป็นเพราะนักกีฬาทั่วไปถูกฝึกฝนให้มีสมาธิที่มั่นคง ไม่ให้แปรผันไปตามอารมณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วหากบุคคลากรมีความพึงพอใจในงานก็จะมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการมีผลงานที่ดี และเกิดความผูกพันกับองค์กรตามมา

Timothy, Wayne, Pamela, และ Gerald (2010) ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ในการวิจัยออกเป็น 3 การศึกษา โดยการศึกษารั้งที่ 1 สำรวจกับพนักงาน 171 คนในบริษัทพัฒนาโปรแกรมที่ตั้งอยู่ทางตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศอังกฤษ โดยใช้มาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การมองโลกในแง่ดี และความพึงพอใจในงาน งานวิจัยพบว่า การมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.26, p < .01$) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทำให้เกิดความ

ผูกพันกับองค์กร ($\beta = 0.11, p < .01$) ซึ่งการที่พนักงานมีการมองโลกในแง่ดีทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและยังส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การศึกษาครั้งที่ 2 ศึกษากับพนักงาน 333 คน โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดไปทางไปรษณีย์ และได้รับการส่งกลับมา 219 คน ทั้งสองงานวิจัยพบว่ามีการมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($\beta = 0.09, p < .05$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($\beta = -0.16, p < .01$) ซึ่งการที่พนักงานมีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก็ย่อมที่จะส่งผลกับความผูกพันกับองค์กร ในงานวิจัยครั้งที่ 3 ได้มอบหมายให้นักเรียนเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 เดือน ผลการวิจัยทั้งหมดพบผลที่สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยที่ 1 ว่าการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีสหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและยังพบว่ามีการมองโลกในแง่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญในการปรับแต่งเจตคติของพนักงานเช่น ความพึงพอใจในงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หากพนักงานมีการมองโลกในแง่ดีต่ำจะส่งผลในเรื่องความพึงพอใจในงานลดลง รวมไปถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดลง และความผูกพันกับองค์กรก็ลดลงเช่นกัน ดังนั้นหากพนักงานมีการมองโลกในแง่ดีสูงก็จะทำให้สภาวะจิตใจดีตามไปด้วยจึงเป็นการส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

เช่นเดียวกันกับในด้านความสามารถในการฟื้นคืนได้กับความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรในงานวิจัยของ June, Ying, Cynthia, Patricia, Patricia, Terri, Stephanie (2010) ที่ทำการศึกษากับพยาบาลทั้งหมด 852 คน โดยการคัดเลือกจากโรงพยาบาลทั้งหมด 4 แห่งที่มีขนาดแตกต่างกันไปตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ โดยทำการแจกแบบสำรวจให้กับกลุ่มพยาบาล จำนวน 852 คน ซึ่งได้รับการส่งคืนจำนวน 464 คน แบบสำรวจที่ส่งไปนั้นจะเป็นมาตรวัดความตั้งใจจะทำงานที่เดิม ความพึงพอใจในชีวิต ความเครียดในงานและมาตรวัดจิตวิทยาแห่งพลัง (Psychological empowerment) และความสามารถในการฟื้นคืนได้จากความเครียด (Stress resilience) พบผลงานวิจัยที่เป็นหลักฐานแรกในการแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการฟื้นคืนได้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและยังส่งผลถึงการมีพลังที่ในการทำงาน และเนื่องจากโรงพยาบาลจะเป็นสถานที่ที่มีความเครียดที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะกับพยาบาลและหมอ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถในการฟื้นคืนได้จากความเครียดซึ่งจะช่วยให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีความสุขในการทำงาน และจะเพิ่มความผูกพันกับองค์กร และเนื่องจากโรงพยาบาลจะเป็นสถานที่ที่มีความเครียดที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะกับพยาบาลและหมอ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถใน

การฟื้นคืนได้จากความเครียดซึ่งจะช่วยให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีความสุขในการทำงาน และจะเพิ่มความผูกพันกับองค์กร

งานวิจัยของ Curry, Snyder, Cook, Ruby, และ Rehm (1997) สืบมาจากนักกรีฑาผู้หญิง 106 คน โดยให้ตอบแบบสอบถามความหวัง อารมณ์ทางบวกและทางลบ ความสามารถทางกายภาพ และแบบวัดการประเมินผลความสำเร็จโดยแบบเป็นแบบวัดที่ใช้ในการทดสอบประจำปีของนักกีฬา ความหวังสามารถทำนายความเข้าใจในผลของกีฬาได้ดีขึ้นจากเดิม โดยถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำให้ผลงานออกมาดีขึ้น ความหวังมีความสัมพันธ์ทำให้เกิดความอารมณ์ทางบวก ($r = .35, p < .001$) และทำให้เกิดความพึงพอใจในผลงาน แต่ผลคะแนนของอารมณ์ทางบวกและทางลบไม่สามารถทำนายผลต่อผลงานได้ อาจจะเป็นเพราะนักกีฬาทั่วไปถูกฝึกฝนให้มีสมาธิที่มั่นคง ไม่ให้แปรผันไปตามอารมณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วหากบุคคลากรมีความพึงพอใจในงานก็จะมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการมีผลงานที่ดี และจะเกิดความผูกพันกับองค์กรตามมา จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยทั้งหมดนี้สามารถนำไปสู่สมมติฐานในการวิจัยข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2: ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความพึงพอใจในงานได้

สมมติฐานข้อที่ 3: ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความสุขในการทำงานได้

สมมติฐานข้อที่ 4: ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้

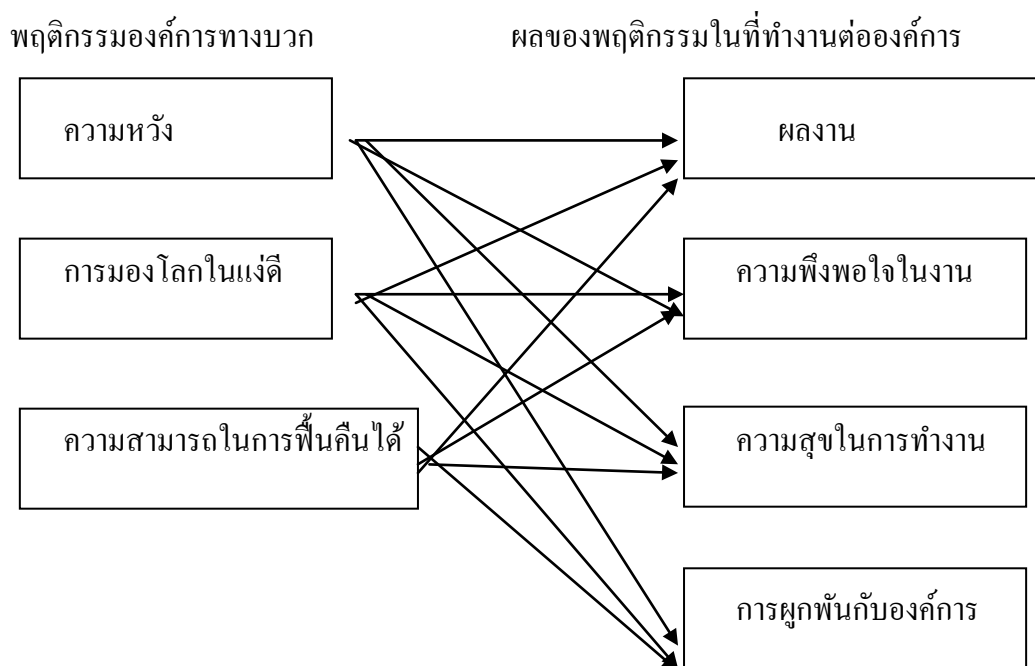
จากผลงานวิจัยที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมขึ้น ทำให้ผู้วิจัยได้มองเห็นถึงการทำนายของการมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้น่าจะส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรและผลงาน ซึ่งน่าจะแตกต่างกับผลการวิจัยของ Youssef และ Luthans (2007) ในการศึกษาครั้งนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ ในการทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายผลงานได้
2. ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความพึงพอใจในงานได้
3. ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความสุขในการทำงานได้
4. ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้



ภาพที่ 3 แผนภาพแสดงเส้นการทำนายของสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ คนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 235 คน เป็นเพศชาย 106 คน เพศหญิง 129 คน และผู้บังคับบัญชาของพนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้ง 235 คน

ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต้องทำการควบคุมเรื่องของ เพศ อายุ การศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานเพื่อให้ได้ความหลากหลายและค่าพิสัยที่มีจำนวนในแต่ละช่วงให้มี สัดส่วนใกล้เคียงกัน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ความหวัง
2. การมองโลกในแง่ดี
3. ความสามารถในการฟื้นคืนได้

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ผลงาน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. ความสุขในการทำงาน
4. ความผูกพันกับองค์กร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความหวัง หมายถึง กระบวนการทางปัญญาที่มีเป้าหมายกำหนด มี 2 องค์ประกอบได้แก่ 1. การกระทำ เป็นการตั้งเป้าหมายและมองว่าตนเองสามารถไปถึงเป้าหมายให้สำเร็จได้ 2. วิธีทาง เป็นการมองหาแนวทางอื่น เพื่อไปทดแทนแผนหรือวิธีการเดิมที่มีปัญหา เพื่อเป็นแนวทางใหม่ที่จะพาตนเองไปยังเป้าหมาย ในงานวิจัยนี้จะมุ่งเน้นเกี่ยวกับความหวังที่เปลี่ยนแปลงตามสภาวะ

ในงานวิจัยนี้ความหวัง หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความหวังที่ผู้วิจัยพัฒนาตามโครงสร้างของ The state hope ของ Snyder และคณะ (1996) เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต

(Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบประเมินว่าแต่ละข้อตรงกับความคิด ความรู้สึกหรือพฤติกรรมมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่ตรง ไปถึง 5 หมายถึง ตรง

การมองโลกในแง่ดี เป็นความคิดที่เชื่อว่าสิ่งดีๆ จะเกิดขึ้น และคาดหวังในเหตุการณ์ว่าจะเกิดสิ่งดีๆ และสิ่งที่ไม่ดีไม่น่าจะเกิดกับตนมากน้อยเพียงใดในอนาคตอันใกล้

โดยงานวิจัยนี้การมองโลกในแง่ดี หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดการมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับการคาดหวังกับเหตุการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้น เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ให้ผู้ตอบประเมินว่าแต่ละข้อตรงกับความคิด ความรู้สึกหรือพฤติกรรมมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่ตรง ไปถึง 5 หมายถึง ตรง

ความสามารถในการฟื้นคืนได้ เป็นความสามารถที่จะปรับตัวให้ฟื้นขึ้นจากเหตุการณ์ที่ร้าย ๆ โดยมีมุมมองที่เป็นไปในทางบวก และเชื่อในความสามารถของตนเองว่าจะผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้

ในงานวิจัยนี้ความสามารถในการฟื้นคืนได้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้ เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ให้ผู้ตอบประเมินว่าแต่ละข้อตรงกับความคิด ความรู้สึกหรือพฤติกรรมมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่ตรง ไปถึง 5 หมายถึง ตรง

ผลงาน หมายถึง ผลของการทำงานที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองว่าตนเองปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับใด รวมทั้งการพิจารณาจากการยอมรับของหัวหน้างานในการประเมินผลงาน

ในงานวิจัยนี้ผลงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรการประเมินผลงานตนเองในช่วง 1 อาทิตย์ที่ผ่านมาและการประเมินผลงานตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน เป็นการให้คะแนนตั้งแต่ 1 ต่ำที่สุด ไปถึง 10 หมายถึง สูงที่สุด และคะแนนจากการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา เป็นการให้คะแนนตั้งแต่ 1 ต่ำที่สุด ไปถึง 10 หมายถึง สูงที่สุด จากนั้นนำคะแนนการประเมินผลงานของตนเองและคะแนนการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชามารวมกันและหาร 2 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคะแนนผลงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติทางบวกต่องานที่ทำ โดยงานวิจัยนี้ ความพึงพอใจในงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความพึงพอใจในงาน เป็นมาตรการ ประเมินค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ให้ผู้ตอบประเมินว่าเห็นด้วยกับแต่ละข้อความมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ไปถึง 5 หมายถึง เห็นด้วย

ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการทำงาน มีความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความพึงพอใจในงาน

ในงานวิจัยนี้ความสุขในการทำงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการประเมินความสุขในการทำงานใน 1 วัน โดยแบ่งเป็นการให้คะแนนตั้งแต่ 1 ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ไปถึง 10 หมายถึง มีความสุขอย่างยิ่ง มาคูณ 10 และการให้คะแนนเป็นเปอร์เซ็นต์ช่วงอารมณ์ความสุขใน 1 วัน ตั้งแต่ 1% - 100% นำคะแนนทั้ง 2 การประเมินมารวมกันและหาร 2 เป็นคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงาน

ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากทำงาน อยู่ในองค์กรต่อไป โดยจะแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกผูกพัน ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันตามบรรทัดฐานทางสังคม

โดยงานวิจัยนี้ความผูกพันกับองค์กรหมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความผูกพันต่อองค์กร เป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ให้ผู้ตอบประเมินว่าเห็นด้วยกับแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการทำนายของความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อพฤติกรรมการทำงาน
2. เพื่อตรวจสอบการทำนายของความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ว่าสามารถแผ่ขยายมายังบริบทการทำงานในสังคมไทยได้หรือไม่ อย่างไร
3. ได้เครื่องมือใหม่ได้แก่ มาตรวัดความหวัง ที่สามารถใช้ในการต่อยอดการวิจัยให้แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนใจได้: ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร” เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในที่ทำงานปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 1 ปี 235 คน เป็นชาย 106 คนและเพศหญิง 129 คน และผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยทั้ง 235 คน

ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้น Hair, Anderson, Tatham, และ Black (1998) ได้กล่าวถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบวิเคราะห์หาความถดถอยพหุคูณ (Hierarchical stepwise regression analysis) ด้วยวิธี enter ว่า ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 50 เท่าของจำนวนตัวแปรอิสระ ซึ่งในงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือไม่ต่ำกว่า 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยมาตรวัด 7 มาตร ได้แก่ 1. มาตรวัดความหวัง 2. มาตรวัดการมองโลกในแง่ดี 3. มาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนใจได้ 4. มาตรวัดการประเมินผลงาน 5. มาตรวัดความพึงพอใจในงาน 6. มาตรวัดความสุขในการทำงาน 7. มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร

ขั้นตอนการสร้างมาตร

1. มาตรวัดความหวัง

ในการวิจัยนี้ ได้เลือกพัฒนามาตรจากโครงสร้างมาตรวัด The state hope ตามแนวความคิดของ Snyder และคณะ (1996) การรายงานตนเองเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การกระทำ 3 ข้อและวิถีทาง 3 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ โดยทั้งหมดเป็นข้อกระทงทางบวก

ขั้นตอนในการพัฒนามาตรมีดังนี้

1.1 ปรับข้อกระทงเดิม 6 ข้อเป็นภาษาไทยและเขียนข้อกระทงเพิ่มอีกองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็น 6 ข้อ รวมเป็น 12 ข้อ โดยผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับเนื้อหาของข้อกระทง และพิจารณาความถูกต้องด้านภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัณนงค์ มณีศรี ตูรายละเอียดในตารางที่ 1 ลักษณะของมาตรเป็นแบบมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต โดยให้ผู้ตอบประเมินว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด โดยมีระดับการตอบ 5 ระดับ ดังนี้

1	หมายถึง	ไม่ตรงกับตัวท่าน
2	หมายถึง	ค่อนข้างไม่ตรงกับตัวท่าน
3	หมายถึง	ตรงและไม่ตรงกับตัวท่านพอ ๆ กัน
4	หมายถึง	ค่อนข้างตรงกับตัวท่าน
5	หมายถึง	ตรงกับตัวท่าน

ตารางที่ 1

จำนวนข้อกระทงในการพัฒนามาตรวัดความหวัง

มาตรความหวัง	ข้อกระทงเดิม	ข้อกระทงที่สร้างเพิ่ม	รวม
การกระทำ	3	3	6
วิถีทาง	3	3	6
รวม	6	6	12

1.2 นำมาตรวัดความหวังทั้ง 12 ข้อมาเรียบเรียงเป็นแบบสอบถามโดยให้คละกัน แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มคนทำงานทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยมีอายุระหว่าง 18-60

ปี เป็นเพศชาย 50 เพศหญิง 50 คน ดูรายละเอียดลักษณะกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 2 ทำการวิเคราะห์ข้อกระทงโดยการทดสอบด้วยสถิติที (t -test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูงคือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 มีจำนวน 28 คน และกลุ่มต่ำคือผู้ที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 มีจำนวน 27 คนพบว่าข้อกระทงผ่านการคัดเลือกสามารถจำแนกกลุ่มสูงออกจากกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ทั้ง 12 ข้อ

ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดความหวัง ($N = 100$)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	50	50.0
ชาย	50	50.0
รวม	100	100.0
อายุ		
18-25 ปี	15	15.0
26-30 ปี	36	36.0
31-35 ปี	28	28.0
36-40 ปี	11	11.0
41-45 ปี	5	5.0
46-60 ปี	5	5.0
รวม	100	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าม. 3 หรือเทียบเท่า	2	2.0
ม.6, ปวช. หรือเทียบเท่า	6	6.0
อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	5	5.0
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	83	83.0
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4	4.0
รวม	100	100.0

1.3 นำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์สถิติทดสอบที่ ไปวิเคราะห์รายข้อ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมด (Corrected item-total correlation หรือ CITC) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient of internal consistency) ผลพบว่าข้อกระทงทั้ง 12 ข้อ ผ่านการคัดเลือก มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในด้านการกระทำเท่ากับ .83 วิธีทางเท่ากับ .89 รวมค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในของมาตรฐานความหวังเท่ากับ .75 (โดยดูรายละเอียดในภาคผนวก ก ตารางที่ ก1)

1.4 นำคะแนนเฉลี่ยของทั้ง 2 ด้าน มาวิเคราะห์หาความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ด้วยวิธีวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis หรือ CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.8 พบว่า โมเดลมีความเหมาะสม (fit) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.01 องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .00 (โดยดูรายละเอียดในภาคผนวก ก ภาพที่ ก2)

2. มาตรการมองโลกในแง่ดี

1. ในงานวิจัยนี้ได้เลือกที่จะใช้แบบการประเมินการมองโลกในแง่ดี ของศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พัฒนาโดยอาจารย์หยกฟ้า อิศรานนท์ ตามแนวคิดของSchueller และ Seligman (2008) เป็นความคาดหวังกับเหตุการณ์ในอนาคตดีๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในทางที่ดี เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง แบ่งออกเป็นข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ รวม 16 ข้อ ($\alpha = .86$)

โดยนำไปเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 กับนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 204 คน แบบวัดนี้มีลักษณะประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง โดยให้ผู้ตอบประเมินว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด โดยมีระดับการตอบ 5 ระดับ

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนว่า หากข้อกระทงในทิศทางบวกในแต่ละระดับดังนี้

1 ไม่ตรง 2 ค่อนข้างไม่ตรง 3 ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน

4 ค่อนข้างตรง 5 ตรง

หากข้อกระทงในทิศทางลบ จะกลับคะแนน ดังนี้

- 1 ตรง 2 ก่อนข้างตรง 3 ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน
4 ก่อนข้างไม่ตรง 5 ไม่ตรง

นำผลที่ได้นำมาวิเคราะห์ ข้อกระทบโดยการทดสอบด้วยสถิติที (z-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูงคือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำคือผู้ที่ได้คะแนนรมน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 พบว่าข้อกระทบผ่านการคัดเลือกทั้ง 16 ข้อ จากนั้นได้คัดเลือกข้อกระทบทั้ง 16 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมด โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าข้อกระทบทั้ง 16 ข้อ ผ่านตามเกณฑ์และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

นำมาวิเคราะห์หาความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis หรือ CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL ผลปรากฏว่าโมเดลมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 92.01 ที่องศาอิสระเท่ากับ 73 ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .07 โดยมีค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .02

2. มาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้

แบบวัดความสามารถในการฟื้นพลัง เป็นแบบวัดที่วัดเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นคืนได้เมื่อได้พบเจอกับอุปสรรคต่างๆ ของศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พัฒนาโดยอาจารย์กมลกานต์ จินข้าง ตามแนวคิดของ Vicky Tan (2006) จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็นด้าน 8 ด้าน ได้แก่ 1. เป้าหมายในชีวิต 2. ความท้าทาย 3. ความมุ่งมั่นพยายาม 4. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 5. การจัดการอารมณ์ในภาวะตึงเครียด 6. ความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว 7. แรงสนับสนุนทางสังคม 8. ความเชื่อและศรัทธาทางศาสนา โดยนำไปเก็บข้อมูลกับนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 200 คน โดยแบบวัดนี้มีลักษณะประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง โดยให้ผู้ตอบประเมินว่าข้อกระทบแต่ละข้อตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด โดยมีระดับการตอบ 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนว่า หากข้อกระทบในทิศทางบวกในแต่ละระดับดังนี้

- 1 ไม่ตรง 2 ก่อนข้างไม่ตรง 3 ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน

4 ก่อนข้างตรง 5 ตรง

หากข้อกระทงในทิศทางลบ จะกลับคะแนน ดังนี้

1 ตรง 2 ก่อนข้างตรง 3 ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน

4 ก่อนข้างไม่ตรง 5 ไม่ตรง

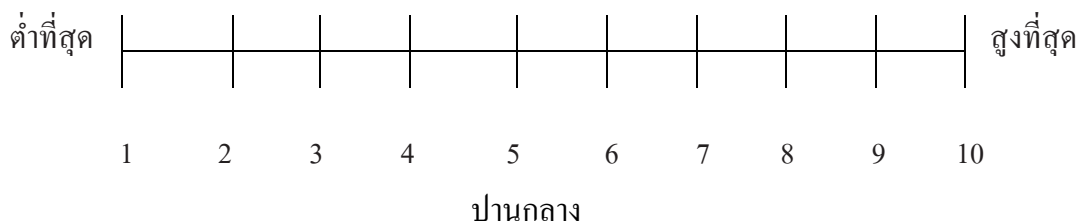
นำผลที่ได้นำมาวิเคราะห์ ข้อกระทงโดยการทดสอบด้วยสถิติที (t-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูงคือ ผู้ที่ได้คะแนนรวมมากกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และกลุ่มต่ำคือผู้ที่ได้คะแนนร่วนน้อยกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 จากนั้น พบว่าข้อกระทงผ่านการคัดเลือกทั้ง 40 ข้อ จากนั้นได้คัดเลือกข้อกระทงทั้ง 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมดโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าข้อกระทงทั้ง 40 ข้อผ่านตามเกณฑ์และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94

นำมาวิเคราะห์หาความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis หรือ CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL กำหนดองค์ประกอบเป็น 8 องค์ประกอบ ผลปรากฏว่าโมเดลมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 18.39 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.10 ($p = 0.10$) ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ($df = 12$) แสดงว่าค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .05

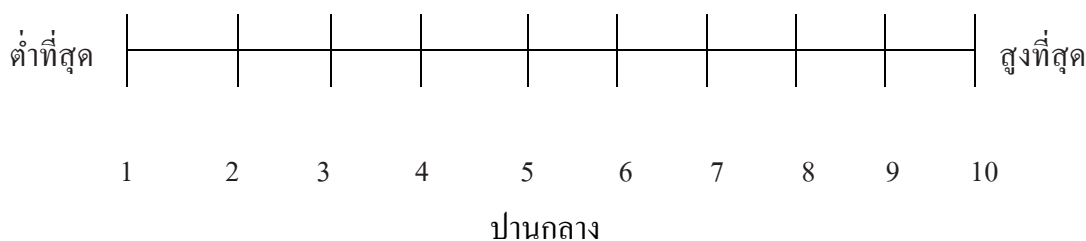
3. มาตรการประเมินผลงาน

แบบวัดการประเมินผลงานนี้ ผู้วิจัยจะใช้มาตรวัดแบบการรายงานตนเอง (Self-report) จำนวนข้อ 2 เป็นการให้คะแนนผลงานตนเอง โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบ ระดับคะแนนมีตั้งแต่ 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด ไปจนถึง 10 คะแนน หมายถึง มากที่สุด โดยข้อคำถามทั้ง 2 ข้อมีดังนี้

1. ในช่วงอาชีพที่ผ่านมา ท่านคิดว่าผลงานของตนเองที่ทำอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน ท่านทำงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน โดยให้คะแนน ตั้งแต่ คะแนน 1-10



2. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ท่านคิดว่าผลงานของท่านอยู่ในระดับใด โดยให้คะแนน ตั้งแต่ คะแนน 1-10

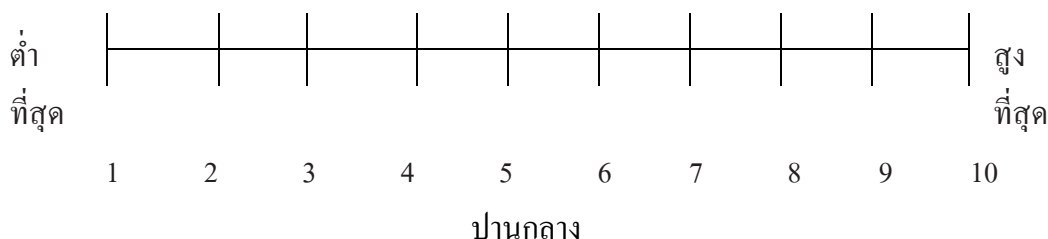


ขั้นตอนในการพัฒนามาตรดังต่อไปนี้

นำมาตรการประเมินเกี่ยวกับผลงานตนเอง จำนวน 2 ข้อกระทง ไปเก็บกับพนักงานที่ทำงานทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ชาย 50 คน และหญิง 50 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่ใช้ในมาตรวัดความหวังในขั้นสร้างมาตร ทำการประเมินผลงานของตนเองในมาตรวัดการประเมินผลงาน

เพื่อลดความลำเอียงในการประเมินผลงานตามการรับรู้ของตนเอง จึงเพิ่มการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาขึ้นมา โดยที่ผู้วิจัยจะนำมาตรแบบการประเมินผลงานที่มีลักษณะคำถามคล้ายกับการรายงานตนเองของพนักงาน จำนวน 2 ข้อ โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด ระดับคะแนนตั้งแต่ 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด ไปจนถึง 10 คะแนน หมายถึง มากที่สุด โดยข้อคำถามทั้ง 2 ข้อมีดังนี้

1. ในช่วงอาทิตย์ที่ผ่านมา ท่านคิดว่าผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านทำงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน โดยให้คะแนนตั้งแต่ คะแนน 1-10



2. เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในระดับเดียวกัน ท่านคิดว่าผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาท่านอยู่ในระดับใด โดยให้คะแนน ตั้งแต่ คะแนน 1-10



การกำหนดเกณฑ์คะแนนของมาตรการประเมินผลงานคือ นำคะแนนรวมของมาตรการประเมินผลงานตนเองมารวมกับคะแนนการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา แล้วหาร 2 เพื่อให้ได้คะแนนค่าเฉลี่ยของการประเมินผลงาน

ผลคะแนนในการประเมินผลงานของพนักงานและหัวหน้างานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันนั่นคือ พนักงานที่ให้คะแนนผลงานของตนเองสูงมีคะแนนประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาสูงด้วยเช่นกันพบว่าข้อกระทงทั้ง 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .63

4. มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน

ในงานนี้ผู้วิจัยนำมาตรการวัดความพึงพอใจในงานสาริศา ชาวาลงศ์วัช (2553) พัฒนามาจากมาตรวัด Job Satisfaction Survey (JSS) ของ Spector (1985) มีทั้งหมด 35 ข้อ แบ่งเป็น 9

องค์ประกอบ ได้แก่ ธรรมชาติของงาน (nature of work), ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (operation procedures) การจ่ายค่าตอบแทน (pay) ผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง (fringe benefits) การให้รางวัลตามโอกาส (contingent rewards) การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ผู้บังคับบัญชา (supervision) เพื่อนร่วมงาน (coworkers) และ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (communication) โดยมีจำนวนข้อกระทงองค์ประกอบละ 4 ข้อ ยกเว้นองค์ประกอบขั้นตอนการปฏิบัติงานมีจำนวน 3 ข้อ เป็นมาตรการประมาณค่า แบบ 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบประเมินข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุดน้อยเพียงใด โดยมีระดับการตอบ 5 ระดับ ได้แก่

1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
2	หมายถึง	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
3	หมายถึง	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน
4	หมายถึง	ค่อนข้างเห็นด้วย
5	หมายถึง	เห็นด้วย

การพัฒนามาตรนั้นสาริศา ชาวหลวงศ์ธวัช (2553) ได้นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานคนไทยที่ทำงานอยู่ในองค์การต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 60 คน จากนั้นนำมาทดสอบค่าที (*t*-test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (หนึ่งหาง) และมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมด (CITC) โดยคัดข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ พบว่าข้อกระทงผ่านการคัดเลือกทั้ง 35 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96

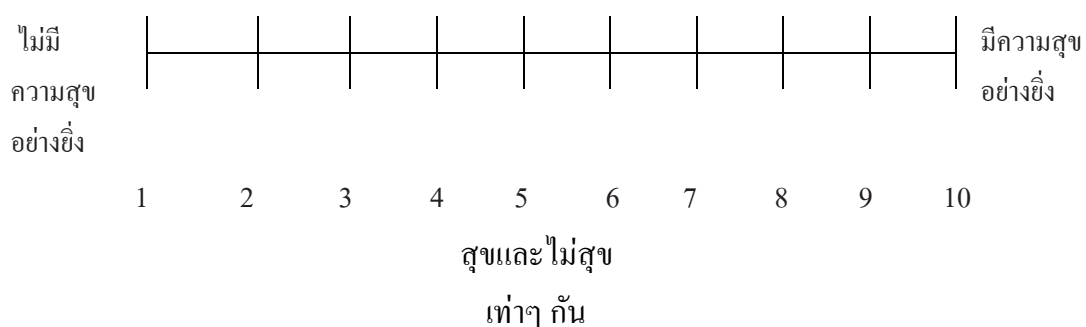
นำมาตรวจสอบความตรงตามสถานะสันนิษฐานของมาตรด้วยวิธีการหาความตรงร่วมสมัย (Concurrent validity) กับมาตรวัดความพึงพอใจของสมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) ที่ได้พัฒนาขึ้นจากมาตร JDI ของ Smith และคณะ(1969) นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างกับพนักงานคนไทยที่ทำงานอยู่ในองค์การต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 60 คน พบว่ามีสหสัมพันธ์ทางสถิติ ($r = .87, p < .001$, หนึ่งหาง)

5 มาตรวัดความสุขในการทำงาน

โดยผู้วิจัยได้เลือกพัฒนามาตรวัดความสุขในการทำงาน โดยพัฒนาตามโครงสร้างมาตรฐาน Work happiness ของ Fordyce (1988) ที่เป็นแบบการรายงานตนเอง (Self report) จำนวนข้อ 2 โดยนำมาตราแปลเป็นภาษาไทยและปรับข้อความให้เหมาะสมและสอดคล้องกับในบริบทของการทำงาน คำถามมีทั้งหมด 2 ข้อ ดังนี้ ข้อที่ 1. เป็นการให้คะแนน ตามความรู้สึกของตนเอง ตั้งแต่ 0-10 คะแนน

ข้อคำถาม โดยทั่ว ๆ ไป ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานมากน้อยแค่ไหน โดยให้คะแนน ตั้งแต่ 0-10 คะแนน โดยมีระดับคะแนนการตอบ ดังนี้

0	หมายถึง	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง
1	หมายถึง	ไม่มีความสุขมาก
2	หมายถึง	ไม่มีความสุขปานกลาง
3	หมายถึง	ไม่มีความสุข
4	หมายถึง	ไม่มีความสุขเล็กน้อย
5	หมายถึง	มีความสุขและไม่มีความสุขอย่างละเท่า ๆ กัน
6	หมายถึง	มีความสุขเล็กน้อย
7	หมายถึง	มีความสุข
8	หมายถึง	มีความสุขปานกลาง
9	หมายถึง	มีความสุขมาก
10	หมายถึง	มีความสุขอย่างยิ่ง



ข้อที่ 2 เป็นการให้เฉลี่ยค่าเปอร์เซ็นต์ช่วงเวลาแห่งความสุขตามที่รู้สึก โดยให้ผลรวมได้เท่ากับ 100 %

ข้อคำถาม ในวันทำงาน 1 วัน ให้ท่านเฉลี่ยค่าช่วงเวลามีความสุข ไม่มีความสุข และรู้สึกเฉยๆ ออกเป็นเปอร์เซ็นต์ตามที่ท่านรู้สึกที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ค่าเฉลี่ยช่วงเวลามีความสุข _____ %

ค่าเฉลี่ยช่วงเวลาไม่มีความสุข _____ %

ค่าเฉลี่ยช่วงเวลารู้สึกเฉยๆ _____ %

ผลรวมทั้งหมด _____ 100 _____ %

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความสุขในการทำงานคือ นำคะแนนดิบในข้อที่ 1 x 10 + เปอร์เซ็นต์เฉพาะช่วงเวลามีความสุขในข้อ 2 หาค่าด้วย 2 เป็นคะแนนความสุข

นำมาตรวัดความสุขในการทำงานทั้ง 2 ข้อไปสำรวจใช้กับกลุ่มคนทำงานทั่วไปที่

ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยมีอายุระหว่าง 18-60 ปี เป็นเพศชาย 50 เพศหญิง 50 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่ใช้ในมาตรวัดความหวังในขั้นสร้างมาตร พบว่าผลคะแนนทั้งสองเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ หากคะแนนข้อแรกเป็นไปในทางบวก คะแนนเปอร์เซ็นต์ในข้อที่ 2 ก็จะเป็นไปในทางบวกด้วย พบว่าข้อกระทงผ่านการคัดเลือกทั้ง 2 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .59

ในการประเมินคุณภาพใช้การดูจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน พบว่ามีค่าไปในทิศทางเดียวกัน ($r=.45, p < .001$) จึงทำให้เชื่อได้ว่ามาตรนี้มีคุณภาพ

7. มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร

มาตรวัดความผูกพันกับองค์กรผู้วิจัยได้เลือกที่จะใช้มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร แบบสั้น (short form) โดยนิตติปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ปีการศึกษา 2553 ที่พัฒนาร่วมกันตามแนวคิดของ Meyer และ Allen (1991) ในวิชาการวิจัยเชิงจิตวิทยา โดยมีรอง

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณ โณ เป็นผู้ปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมทางด้านเนื้อหา ได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้านๆ ละ 5 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .91 และหาความตรงโดยการใ้กลุ่มตัวอย่างที่รู้จักขณะอยู่แล้ว (known group) คือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์การปัจจุบันเป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป มาตรฐานเป็นลักษณะประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบประเมินว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด โดยมีระดับการตอบ 5 ระดับ ดังนี้

1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
3	หมายถึง	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน
4	หมายถึง	เห็นด้วย
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

นำข้อกระทงทั้งหมดที่ผ่านการวิเคราะห์จากมาตรฐานความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นคืนได้ การประเมินผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์การ มารวมเป็นฉบับเดียวกัน โดยแบ่งเป็น 8 ส่วน (โปรดดูตัวอย่างของมาตรในภาคผนวก ข)

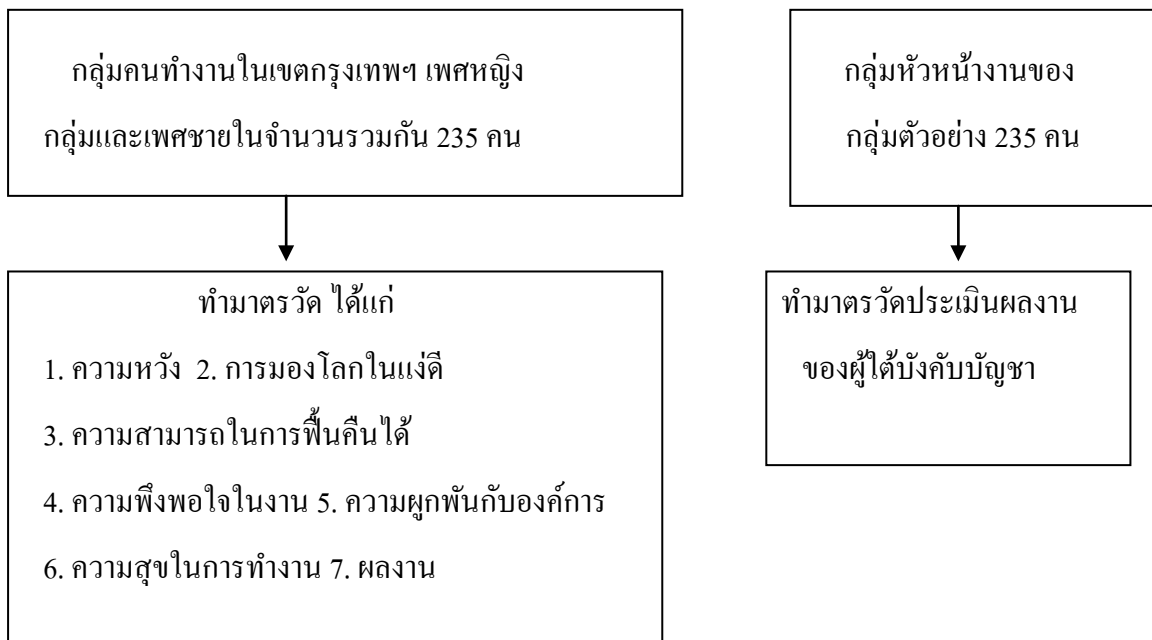
วิธีการเก็บข้อมูล

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานในองค์การหรือบริษัทของเอกชน อายุตั้งแต่ 18-60 ปีขึ้นไป โดยโดยเพศชาย 106 คนและเพศหญิง 129 คน รวม 235 คนและผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 235 คน โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด โดยชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามพนักงานที่ประกอบไปด้วยมาตรฐานความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นคืนได้ ผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์การ มาตรวัดชุดนี้จะส่งให้กับพนักงานพร้อมซองเปล่า เพื่อให้ผู้ตอบสามารถใส่ซองพร้อมปิดผนึกด้วยตนเอง หลังจากนั้นผู้วิจัยรอเก็บ

แบบสอบถาม สำหรับชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามผู้บังคับบัญชาเป็นมาตรวัดการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จะถูกส่งให้กับผู้บังคับบัญชาของพนักงาน โดยตรง เพื่อทำการประเมินผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้แบบสอบถามที่ส่งให้กับพนักงานและผู้บังคับบัญชาทุกคน จะถูกลบรหัสไว้เพื่อทำการจับคู่กับการประเมินผลงานหลังจากได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด โดยผู้วิจัยให้ผู้ร่วมการทำวิจัยตอบแบบสอบถาม โดยมิได้บอกถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าศึกษาเพื่อหาการทำนายของความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บอกแต่เพียงเป็นการทำแบบสำรวจความคิดเห็นทั่วไป ก่อนแจกแบบสอบถามผู้วิจัยเน้นและย้ำว่าผลการวิจัยจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ลำดับขั้นตอนการเก็บข้อมูล



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

บทที่ 3

ผลการวิจัย

ในการศึกษาการทำนายของความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นคืน
ได้ต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ขอเสนอ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ร่วมการวิจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เบื้องต้น

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระดับ (Hierarchical stepwise regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ร่วมการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัยมีจำนวน 235 คน เป็นคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่
ทำงานในองค์กรหรือบริษัทของเอกชน เพศหญิง 129 คน และเพศชาย 106 คน รวม 235 คน
อายุตั้งแต่ 18-60 ปี ที่มีทำงานในที่ทำงานปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 1 ปี ขึ้นไป โดยแจกแจงตามเพศ กลุ่ม
อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่ง และรายได้ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ($N = 235$)

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	106	45.1
หญิง	129	54.9
รวม	235	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

อายุ			
	18 - 25 ปี	52	22.1
	26 - 30 ปี	80	34.0
	31 - 35 ปี	65	27.7
	36 - 40 ปี	27	11.5
	41 - 55 ปี	11	4.7
	รวม	235	100.00
อายุงานในองค์กร			
	1-2 ปี	116	49.3
	3-4 ปี	57	24.2
	5-6 ปี	27	11.5
	7-8 ปี	16	6.9
	9-10 ปี	9	3.8
	11-25 ปี	10	4.3
	รวม	235	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ม.3	5	2.1
	ม. 6, ปวช. หรือเทียบเท่า	13	5.5
	อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	19	8.1
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	172	73.2
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	26	11.1
	รวม	235	100.00
หน่วยงานที่สังกัด (ฝ่าย)			
	ลูกค้าสัมพันธ์	40	19.1
	ช่างเทคนิค	6	2.6
	ธุรการ	8	3.4
	ฝ่ายส่งออก	42	17.9

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การตลาด	23	9.8
วิศวกร	2	0.9
บัญชี	8	3.4
ไอที	23	9.8
ฝ่ายสินเชื่อธนาคาร	1	0.4
พยาบาล	25	10.6
ฝ่ายสำรวจทางโทรศัพท์	2	0.9
ฝ่ายตรวจสอบ	26	11.1
ทรัพยากรบุคคล	13	6.5
ฝ่ายอิเล็กทรอนิกส์ธนาคาร	11	4.7
	235	100.00
ระดับตำแหน่ง		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	186	79.1
ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)	37	15.7
ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ)	12	5.2
รวม	235	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	25	10.6
10,000 - 20,000 บาท	86	36.6
20,001 - 30,000 บาท	84	35.7
30,001 - 40,000 บาท	24	10.2
40,001-50,000 บาท	8	3.5
50,001-60,000 บาท	5	2.1
60,001-80,000 บาท	3	1.3
รวม	235	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สวัสดิการและเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ต่อเดือน		
ไม่ได้รับเลย	35	14.9
น้อยกว่า 10,000 บาท	73	31.1
10,001 – 20,000 บาท	81	34.5
20,001 - 30,000 บาท	15	6.4
30,001 - 40,000 บาท	3	1.3
40,001-50,000 บาท	6	2.6
50,001-60,000 บาท	3	1.3
60,001-80,000 บาท	7	3.0
90,001-100,000 บาท	4	1.7
มากกว่า 100,000	8	3.4
รวม	235	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิงและเพศชายในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือ เพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 เพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และ 49.3 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มตัวอย่างมีอายุงานเฉลี่ย 1-2 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 หน่วยงานที่สังกัดเป็นองค์กรเอกชน ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 ระดับเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 และมีมูลค่าของสวัสดิการที่เป็นจำนวนเงินและเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ (โดยประมาณต่อปี) อยู่ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เบื้องต้น

1. การเตรียมข้อมูลก่อนนำมาวิเคราะห์

ก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำคะแนนของแต่ละตัวแปรมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อควบคุมปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุในการวิเคราะห์ เนื่องจากมาตรวัดแต่ละตัวแปรมีข้อกระทงที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงนำการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของผลรวมของแต่ละตัวแปรมาใช้ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าเฉลี่ยของคะแนนมาตรวัดความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นคืนได้ ผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ดังในตารางที่ 4

ตารางที่ 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและพิสัยคะแนนของตัวแปรที่ศึกษา ($N = 235$)

	Mean	S.D.	พิสัยคะแนน
ความหวัง	3.58	0.57	1-5
การมองโลกในแง่ดี	3.95	0.50	1-5
ความสามารถในการฟื้นคืนได้	3.82	0.37	1-5
ผลงาน	14.84	1.91	1-20
ความพึงพอใจในงาน	3.41	0.56	1-5
ความสุขในการทำงาน	61.13	12.59	1-100
ความผูกพันกับองค์กร	3.36	0.78	1-5

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ในการวิจัยนี้เป็นตัวแปรต่อเนื่องทั้งหมด เมื่อกำหนดหาค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าตั้งแต่ $-.15$ ถึง $.72$

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ ความหวังมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .36, p < .01$) ความสุขในการทำงาน ($r = .35, p < .01$) และความผูกพันกับองค์กร ($r = .26, p < .01$) การมองโลกในแง่ดีมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .14, p < .05$) และความสุขในการทำงาน ($r = .23, p < .01$) ความสามารถในการฟื้นคืนได้มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับผลงาน ($r = .25, p < .01$) ความสุขในการทำงาน ($r = .23, p < .01$) และมีสหสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันกับองค์กร ($r = -.15, p < .05$)

มีประเด็นบางประการที่น่าสนใจ ระหว่างตัวแปรทำนายและตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทำนายและอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน พบว่าอายุมีสหสัมพันธ์ทางลบกับการมองโลกในแง่ดี ($r = -.13, p < .01$) และผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือนกับตัวแปรตาม พบความสัมพันธ์ที่น่าสนใจ ในระหว่าง ระดับการศึกษามีสหสัมพันธ์ทางลบระหว่างความพึงพอใจในงาน ($r = -.21, p < .01$) และความผูกพันกับองค์กร ($r = -.27, p < .01$)

ตารางที่ 5

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร (N = 235)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. เพศ	-												
2. อายุ	-.01	-											
3. อายุงาน	-.09	.60**	-										
4. การศึกษา	.10	-.11	-.09	-									
5. ตำแหน่ง	-.04	.34**	.40**	.12	-								
6. เงินเดือน	-.09	.37**	.32**	.22**	.61**	-							
7. ความหวัง	.05	.10	.10	-.09	-.06	.06	(.75)						
8. การมองโลกในแง่ดี	.06	-.13*	-.09	.00	-.01	-.01	.40**	(.86)					
9. ความสามารถในการฟื้นคืนได้	-.05	-.08	.05	.01	.06	.08	.43**	.70**	(.94)				
10. ผลงาน	-.15*	.10	.10	.09	.14*	.20**	.11	.12	.25**	(.63)			
11. ความพึงพอใจในงาน	.04	.13	.03	-.21**	-.09	.01	.36**	.14*	.07	.06	(.90)		
12. ความสุขในการทำงาน	.00	.07	.07	-.10	-.03	-.09	.35**	.23**	.23**	.15*	.45**	(.59)	
13. ความผูกพันกับองค์กร	.11	.21**	.08	-.27**	-.10	-.06	.26**	.01	-.15*	-.04	.72**	.41**	(.91)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บในแนวทแยงมุม คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

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

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายผลงานได้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความพึงพอใจในงานได้

สมมติฐานข้อที่ 3 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความสุขในการทำงานได้

สมมติฐานข้อที่ 4 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงการทำนายของตัวแปรระหว่างความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้กับผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุระดับ ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการแบบเป็นขั้นตอน ซึ่งการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้จะเริ่มจากการมองโลกในแง่ดี เข้าเป็นตัวแรก ต่อด้วยความหวังและความสามารถในการฟื้นคืนได้ เหตุผลในการเลือกการมองโลกในแง่ดีเข้าสู่การทำนายเป็นตัวแรก เป็นการเลือกตัวแปรตามลำดับการเกิดของบุคลิกลักษณะและเหตุการณ์ การมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะนิสัยที่เกิดขึ้นก่อนจากในตนเอง ความหวังจะเกิดขึ้นเมื่อพบกับเหตุการณ์ และความสามารถในการฟื้นคืนได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังจากเหตุการณ์นั้นได้ผ่านพ้นไป

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุระดับ ควรจะมีการตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิจัยตามแนวทางของ Hair และคณะ (2006) ดังนี้

1. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองต้องมีค่าไม่เกิน .90 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้อยู่ระหว่าง .40 ถึง .70
2. ค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10
3. ค่า VIF (Variance inflation factor) ต้องมีค่าไม่เกิน 10

ตารางที่ 6 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 6

ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระในการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติการถดถอยพหุคูณ ($N = 235$)

ตัวแปรอิสระ	Tolerance	VIF	ผลการตรวจสอบ	
			ผ่าน	ไม่ผ่าน
Step 1				
การมองโลกในแง่ดี	1.00	1.00	✓	
Step 2				
การมองโลกในแง่ดี	.84	1.19	✓	
ความหวัง	.84	1.19	✓	
Step 3				
การมองโลกในแง่ดี	.51	1.98	✓	
ความหวัง	.80	1.26	✓	
ความสามารถในการฟื้นคืนได้	.49	2.05	✓	

สมมติฐานข้อที่ 1 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายผลงานได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้วยวิธีแบบมีขั้นตอน ของตัวแปรที่ทำนายผลงาน ได้แก่ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ ในตารางที่ 7 พบว่าขั้นที่ 1 คือการนำการมองโลกในแง่ดีเข้าทำนายเพียงตัวเดียวไม่สามารถทำนายผลงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = .12, p = .06$) และขั้นที่ 2 คือเพิ่มความหวังเข้าทำนาย ผลพบว่าการมองโลกในแง่ดีและความหวังไม่มีตัวแปรใดสามารถทำนายผลงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = .09, p = .18$ และ $\beta = .07, p = .30$) ขั้นที่ 3 เพิ่มความสามารถในการฟื้นคืนได้เข้าทำนาย พบว่าการมองโลกในแง่ดีและความหวังไม่สามารถทำนายผลงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = -.10, p = .25$ และ $\beta = .02, p = .83$) มีเพียงความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถทำนายผลงานได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .32, p < .001$) โดยสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของผลงานได้ร้อยละ 7 ($R^2 = .07$,

$F = 5.69$) ดังในตารางที่ 7 ตัวแปรที่สามารถทำนายได้สามารถนำมาสร้างสมการสัมประสิทธิ์การถดถอยได้ดังนี้

$$\text{ผลงาน} = 9.98 + 1.62^{***} (\text{ความสามารถในการฟื้นคืนได้})$$

ตารางที่ 7

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุระดับแบบขั้นตอนของตัวแปรที่ทำนายผลงาน ($N = 235$)

ตัวแปรอิสระ	<i>b</i>	<i>SE b</i>	β	<i>T</i>	R^2	<i>Adj.R^2</i>
Step 1						
(ค่าคงที่)	12.98	.98				
การมองโลกในแง่ดี	.47	.25	.12	1.91	.02	.01
Step 2						
(ค่าคงที่)	12.53	1.07				
การมองโลกในแง่ดี	.36	.27	.09	1.33		
ความหวัง	.25	.24	.07	1.04	.02	.01
Step 3						
(ค่าคงที่)	9.98	1.28				
การมองโลกในแง่ดี	-.39	.34	-.10	-1.14		
ความหวัง	.05	.24	.02	.22		
ความสามารถในการฟื้นคืนได้	1.62	.47	.32***	3.48	.07	.06

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

สมมติฐานข้อที่ 2 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความพึงพอใจในงานได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้วยวิธีแบบมีขั้นตอน ของตัวแปรทำนายต่อความพึงพอใจในงานในตารางที่ 8 พบว่า ขั้นที่ 1 เมื่อนำการมองโลกในแง่ดีเข้าทำนายเป็นตัวแรกสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ ($\beta = .14, p < .05$) ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มความหวังเข้าทำนาย

พบว่ากรมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ($\beta = -.003, p = .97$) แต่ความหวังสามารถทำนายได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .36, p < .001$) ในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นคืนได้เข้าทำนาย พบว่ากรมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ($\beta = .11, p = .29$) แต่ความหวังสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .40, p < .001$) ความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.18, p < .05$) สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 15 ($R^2 = .15, F = 13.12$) ซึ่งตัวแปรที่ผ่านการคัดเลือก สามารถนำมาสร้างสมการสัมประสิทธิ์การถดถอยได้ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 2.57 + .39*** (\text{ความหวัง}) - .27* (\text{ความสามารถในการฟื้นคืนได้})$$

ตารางที่ 8

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุระดับแบบขั้นตอนของตัวแปรที่ทำนายความพึงพอใจในงาน ($N = 235$)

ตัวแปรอิสระ	<i>b</i>	<i>SE b</i>	B	<i>T</i>	<i>R</i> ²	<i>Adj. R</i> ²
Step 1						
(ค่าคงที่)	2.79	.29				
กรมองโลกในแง่ดี	.16	.07	.14*	2.18	.02	.02
Step 2						
(ค่าคงที่)	2.14	.30				
กรมองโลกในแง่ดี	-.00	.08	-.00	-.04		
ความหวัง	.36	.07	.36***	5.42	.13	.12
Step 3						
(ค่าคงที่)	2.57	.36				
กรมองโลกในแง่ดี	.12	.10	.11	1.27		
ความหวัง	.39	.07	.40***	5.78		
ความสามารถในการฟื้นคืนได้	-.27	.13	-.18*	-2.05	.15	.13

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

สมมติฐานข้อที่ 3 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความสุขในการทำงานได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้วยวิธีแบบมีขั้นตอน ของตัวแปรทำนายความสุขในการทำงานในตารางที่ 9 การทำนายมี 3 ขั้นตอน โดยขั้นที่ 1 เริ่มจากนำตัวแปรการมองโลกในแง่ดีเข้าสู่การทำนาย พบว่าการมองโลกในแง่ดีสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .23, p < .001$) ขั้นที่ 2 เพิ่มความหวังเข้าสู่การทำนาย พบว่าการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ($\beta = .10, p = .13$) แต่ความหวังสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .31, p < .001$) และขั้นที่ 3 เพิ่มความสามารถในการฟื้นคืนได้เข้าสู่การทำนาย พบว่า การมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้ ไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ($\beta = .07, p = .44$ และ $\beta = .06, p = .52$ ตามลำดับ) มีเพียงความหวังที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .30, p < .001$) โดยสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานร้อยละ 14 ($R^2 = .14, F = 11.99$) ดังนั้นสามารถนำมาสร้างสมการสัมประสิทธิ์การถดถอยได้ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 23.13 + 6.71^{***} (\text{ความหวัง})$$

ตารางที่ 9

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุระดับแบบมีขั้นตอนของตัวแปรที่ทำนายความสุขในการทำงาน ($N = 235$)

ตัวแปรอิสระ	B	SE b	β	T	R ²	Adj.R ²
Step 1						
(ค่าคงที่)	38.67	6.38				
การมองโลกในแง่ดี	5.69	1.60	.23***	3.55	.05	.05
Step 2						
(ค่าคงที่)	26.14	6.67				
การมองโลกในแง่ดี	2.57	1.68	.10	1.53		
ความหวัง	6.95	1.48	.31***	4.68	.13	.13

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	B	SE b	β	T	R ²	Adj.R ²
Step 3						
(ค่าคงที่)	23.13	8.14				
การมองโลกในแง่ดี	1.68	2.16	.07	.78		
ความหวัง	6.71	1.53	.30***	4.39		
ความสามารถในการฟื้นคืนได้	1.91	2.97	.06	.65	.14	.12

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

สมมติฐานข้อที่ 4 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้วยวิธีแบบมีขั้นตอน ของตัวแปรทำนายความผูกพันกับองค์กรในตารางที่ 10 ขั้นที่ 1 นำการมองโลกในแง่ดีเข้าทำนาย พบว่าไม่สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ ($\beta = .01, p = .89$) ขั้นที่ 2 เพิ่มความหวังเข้าสู่การทำนาย พบว่าการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ ($\beta = -.11, p = .10$) แต่ความหวังสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .31, p < .001$) และขั้นที่ 3 เพิ่มความสามารถในการฟื้นพลังเข้าสู่การทำนายพบว่า พบว่าการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ ($\beta = .15, p = .08$) แต่ความหวังสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวก ($\beta = .39, p < .001$) และความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.42, p < .001$) โดยอธิบายค่าความแปรปรวนของความผูกพันกับองค์กร ได้ร้อยละ 17 ($R^2 = .17, F = 15.24, p < .001$) สามารถนำมาสร้างสมการสัมประสิทธิ์การถดถอยได้ดังนี้

ความผูกพันกับองค์กร = $3.92 + .53$ (ความหวัง)*** $- .88$ (ความสามารถในการฟื้นคืนได้)***

ตารางที่ 10

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุระดับแบบมีขั้นตอนของตัวแปรที่ทำนายความผูกพันกับองค์กร
($N = 235$)

ตัวแปรอิสระ	<i>B</i>	<i>SE b</i>	β	<i>t</i>	R^2	<i>Adj.R^2</i>
Step 1						
(ค่าคงที่)	3.30	.41				
การมองโลกในแง่ดี	.02	.10	.01	.15	.00	-.00
Step 2						
(ค่าคงที่)	2.53	.43				
การมองโลกในแง่ดี	-.18	.11	-.11	-1.65		
ความหวัง	.43	.10	.31***	4.48	.08	.07
Step 3						
(ค่าคงที่)	3.92	.50				
การมองโลกในแง่ดี	.23	.13	.15	1.74		
ความหวัง	.53	.09	.39***	5.71		
ความสามารถใน การฟื้นคืนได้	-.88	.18	-.42***	-4.89	.17	.15

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ตารางที่ 11

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และ ความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนาย ผลงานได้	สนับสนุนบางส่วน ตัวแปรสนับสนุนได้แก่ ความสามารถในการฟื้นคืนได้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
2	ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และ ความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนาย ความพึงพอใจในงานได้	สนับสนุนบางส่วน ตัวแปรสนับสนุนได้แก่ ความหวัง และสามารถในการฟื้นคืนได้
3	ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และ ความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนาย ความสุขในการทำงานได้	สนับสนุนบางส่วน ตัวแปรสนับสนุนได้แก่ ความหวัง
4	ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และ ความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนาย ความผูกพันกับองค์กรได้	สนับสนุนบางส่วน ตัวแปรสนับสนุนได้แก่ ความหวัง และความสามารถในการฟื้นคืนได้

บทที่ 4

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นคืนใจได้ ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลการวิเคราะห์ที่ได้ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนใจได้ทำนายผลงานได้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนใจได้ทำนายความพึงพอใจในงานได้

สมมติฐานข้อที่ 3 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนใจได้ทำนายความสุขในการทำงานได้

สมมติฐานข้อที่ 4 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนใจได้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้

ผู้วิจัยขออภิปรายสมมติฐานข้อ 1 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนใจได้ทำนายผลงานได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในขั้นที่ 1 การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายผลงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขั้นที่ 2 เพิ่มความหวังเข้าทำนาย ผลพบว่าการมองโลกในแง่ดีและความหวังไม่มีตัวแปรใดสามารถทำนายผลงานได้อย่างมี ขั้นที่ 3 เพิ่มความสามารถในการฟื้นคืนใจได้เข้าทำนาย พบว่าการมองโลกในแง่ดีและความหวังไม่สามารถทำนายผลงานได้อย่างมีนัยสำคัญ มีเพียงความสามารถในการฟื้นคืนใจได้สามารถทำนายผลงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Larrabee, Wu, Persily, Simoni, Johnston, Terri, และ Gladden (2010) ที่ศึกษากับพยาบาลในเรื่องความสามารถในการฟื้นคืนใจได้ว่าสามารถทำนายผลงานได้ เพราะความสามารถในการฟื้นคืนใจได้มีพลังแห่งวิถีทางที่ทำให้สามารถรับมือกับ

ปัญหาและหาแนวทางเพื่อทำให้ประสบความสำเร็จ แม้พบอุปสรรคก็ยังสามารถฝ่าฟันต่อสู้ต่อไป ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยของ Youssef และ Luthans (2007) ที่ไม่พบว่าความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถทำนายผลงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมของคนทางฝั่งตะวันออกมีความอดทนและมุ่งมั่นสูง จึงสามารถสร้างกำลังใจให้แก่ตนเองได้ในเวลาสั้นๆ และถ้าหากยังมีความสามารถในการฟื้นคืนได้เป็นบุคลิกลักษณะในตนเอง จะสามารถฟื้นคืนกำลังใจและทั้งกาย สามารถลดระดับความเครียดได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลในเรื่องผลงานที่ดี สาเหตุที่การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายผลงานได้ อาจจะเป็นเพราะความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและทัศนคติในด้านความคิด ดังในงานวิจัยของ Chang และ Asakawa (2003) และงานวิจัยของ Chang, Change, และ Sanna (2009) ที่พบความแตกต่างของวัฒนธรรมในการมองโลกในแง่ดีกับผลงาน พบว่าคนตะวันออกจะมีความคิดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีแตกต่างจากคนตะวันตกในเรื่องการคาดหวังกับผลงาน ซึ่งคนตะวันตกจะมีความคิดในการคาดหวังสูง แต่คนตะวันออกจะถูกปลูกฝังความคิดให้มีความอ่อนโยน สุภาพ นอบน้อมถ่อมตนและไม่คิดแสดงความมั่นใจในผลงานของตนเองออกอย่างเด่นชัด โดยศึกษากับนักเรียนทั้งสองวัฒนธรรมได้แก่ เด็กญี่ปุ่นและเด็กอเมริกัน พบว่าเด็กนักเรียนญี่ปุ่นจะมองว่าผลคะแนนของตนเองจะออกมาไม่ดีเท่ากับนักเรียนอเมริกัน จึงทำให้ไม่เกิดความคาดหวังในผลงานที่ดีของตนเอง ความหวังไม่สามารถทำนายผลงานได้ สาเหตุอาจจะมาจากองค์ประกอบของความหวังได้แก่ การกระทำ ที่ทำให้เกิดการมุ่งมั่นกับความสำเร็จและพยายามหาแนวทางที่สามารถทำให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่สูงกว่าเดิม ทำให้รู้สึกว่าการผลงานยังไม่ดีเพียงพอกับที่คาดหวังไว้

การอภิปรายสมมติฐานข้อ 2 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความพึงพอใจในงานได้

ผลการวิเคราะห์พบว่าในขั้นที่ 1 การมองโลกในแง่ดีสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะการมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะแนวคิดที่เป็นการคาดหวังในสิ่งดีจะเกิดขึ้นกับตนเองและเพียงพอที่จะทำนายความพึงพอใจในงานได้ ดังนั้นคนที่มองโลกในแง่ดีสูงจะมีความพึงพอใจในงาน ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มความหวังเข้าทำนายพบว่าการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน แต่ความหวังสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขั้นที่ 3 เพิ่มความสามารถในการฟื้นคืนได้เข้าทำนาย

พบว่ากรมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน แต่ความหวังสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีอิทธิพลในทางบวกที่ระดับ .001 และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีอิทธิพลในทางลบที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้สนับสนุนโมเดลของ Youssef และ Luthans (2007) ในเรื่องความหวังสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ในทางบวก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย Curry, Snyder, Cook, Ruby, และ Rehm (1997) ที่ศึกษาเรื่องความหวังกับนักกรีฑา พบว่าบุคคลที่มีความหวังสูงส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน เพราะเกิดแนวคิดในการมุ่งมั่น ไปยังเป้าหมายของตนเอง เมื่อทำได้สำเร็จจึงทำให้เกิดความพึงพอใจ ความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ในทางลบ อาจเป็นเพราะเมื่อเจอกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากๆ จะส่งผลถึงความรู้สึกเหนื่อยล้าได้ ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง ในงานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมองโลกในแง่ดีสามารถทำนายความพึงพอใจในงานเมื่อเพิ่มความหวังและความสามารถในการฟื้นคืนได้เข้าร่วมทำนาย ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานอาจจะขึ้นอยู่กับบริบทรอบข้างในการทำงานเช่น ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นต้น ที่ทำให้ระดับความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

การอภิปรายสมมติฐานข้อ 3 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความสุขในการทำงานได้

ผลการวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 การมองโลกในแง่ดีเข้าสู่การทำนาย พบว่าการมองโลกในแง่ดีสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้เพราะการมองโลกในแง่ดีทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในด้านความคิด ซึ่งคุณลักษณะของการมองโลกในแง่ดีนี้เป็นทางบวกจึงสามารถส่งผลโดยตรงกับความสุขในการทำงาน ในขั้นที่ 2 เพิ่มความหวังเข้าทำนาย พบว่าการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน แต่ความหวังสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยที่กล่าวข้างต้นสนับสนุนโมเดลของ Youssef และ Luthans (2007) ว่าความหวังสามารถทำนายความสุขในการทำงาน เพราะความหวังเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจโดยอาศัยจากทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ พลังแห่งการกระทำและพลังวิถีทาง ผลักดันให้มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาและหาแนวทางเพื่อทำให้งานสามารถสำเร็จลุล่วง จึงทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่วนการมองโลก

ในแง่ดีเพียงลำพังพบว่าสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ เกิดทัศนคติที่ดีและยังสามารถส่งผลถึงความสุขในการทำงานได้ ซึ่งคุณลักษณะของการมองโลกในแง่ดีนี้เป็นทางบวกจึงสามารถส่งผลโดยตรงกับความสุขในการทำงาน และในขั้นที่ 3 เพิ่มความสามารถในการฟื้นคืนได้เข้าทำนาย พบว่าการมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้ไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน มีเพียงความหวังที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พบว่าเพียงการมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นพลังทั้งสองลักษณะนี้มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้วย คนที่มีการมองโลกในแง่ดีและมีสามารถในการฟื้นคืนได้จะมีความสุขในการทำงาน เพราะความคิดที่เป็นไปในทางบวก จะส่งเสริมในเรื่องของจิตใจและอารมณ์ให้มีความสุขในสิ่งที่ได้ทำอยู่

การอภิปรายสมมติฐานข้อ 4 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้

ผลการวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 พบว่าการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ ($\beta = .01, p = .89$) เหตุผลเพราะการมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะการมองเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆไปที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งจะแตกต่างกับความคิดในเรื่องการเกิดความผูกพันกับองค์กร โดยจะเป็นการมองถึงอนาคตที่เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในอนาคตซึ่งอาจจะต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ เช่น การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ประสบการณ์ที่ได้รับ ความพึงพอใจในรายได้ เป็นต้น มาเป็นส่วนในการสร้างความผูกพันกับองค์กร ในขั้นที่ 2 เพิ่มความหวังเข้าทำนาย พบว่าการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ แต่ความหวังสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความหวังที่สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ว่า เป็นลักษณะที่ส่งเสริมในเรื่องของการทำงานที่สำเร็จ การได้รู้สึกว่าคุณงานของตนเองเป็นที่ยอมรับ ทำให้เกิดความสุขเสมือนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเกิดความผูกพันกับองค์กร และในขั้นที่ 3 เพิ่มความสามารถในการฟื้นคืนได้เข้าทำนายพบว่า การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ แต่ความหวังสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวกที่ระดับ .001 และความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางลบที่ระดับ .001 ผลการวิจัยที่กล่าวข้างต้นสนับสนุน โมเดลของ Youssef และ Luthans (2007) ว่าความหวังสามารถทำนายความผูกพันกับองค์กร ในส่วน

ความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถความผูกพันกับองค์กรได้ในทางลบ สาเหตุเพราะคนที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในตนเอง สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ เช่นการย้ายตำแหน่งงาน เปลี่ยนงาน เป็นต้น จึงทำให้ความผูกพันกับองค์กรลดลง (Akbar, Samira, & Mehdi, 2012)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้กับตัวแปรอิสระ พบว่าอายุมีสหสัมพันธ์ทางลบกับการมองโลกในแง่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลมาจากการที่คนอายุเยอะจะมีการมองโลกในแง่ดีลดลง ทั้งนี้เพราะเมื่ออายุมากขึ้น มีประสบการณ์ชีวิตมาก และพบเจอสิ่งต่างๆ มากมาย รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ เช่น การเจ็บป่วยด้านสุขภาพ ความสามารถควบคุมความคิด ส่งผลต่อการมองโลกในแง่ดีลดลง (Yuval, Amit, Menachem, Sara, & Ehud, 2011) ระดับการศึกษามีสหสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสาเหตุมาจากระดับการศึกษาสามารถสร้างโอกาสที่ดีในการทำงาน เช่นเงินเดือนที่มากขึ้น ตำแหน่งที่สูงขึ้น และยังเป็นที่ต้องการในหลายๆ บริษัท จึงทำให้เกิดการเปรียบเทียบกับงานและองค์กรที่ทำในปัจจุบัน ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง พร้อมทั้งยังส่งผลให้ความผูกพันกับองค์กรลดลงด้วยเช่นกัน

งานวิจัยนี้และงานวิจัยของ Youssef และ Luthans มีทั้งผลการวิจัยที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะการใช้มาตรวัดที่แตกต่างกัน ได้แก่ มาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้ และมาตรวัดการมองโลกในแง่ดี ที่ทำให้ผลการวิจัยมีความแตกต่าง

จากภาพที่ 5 สามารถสรุปผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างงานวิจัยนี้กับงานวิจัยของ Youssef และ Luthans (2007) ได้ดังนี้

1. ความหวัง

งานของ Youssef และ Luthans พบผลการวิจัยว่าความหวังสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรได้ แต่ไม่พบว่าความหวังสามารถทำนายผลงานได้ ในงานวิจัยนี้ได้ใช้มาตรวัดความหวังที่มีองค์ประกอบเหมือนกันกับของ Youssef และ Luthans โดยพบผลการวิจัยมีความเหมือนกับของ Youssef และ Luthans คือ ความหวังสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับ

องค์การ แต่ไม่พบความหวังสามารถทำนายผลงาน ดังนั้นผลการวิจัยทั้ง 2 งานนี้สามารถอธิบายผลได้อย่างมีนัยสำคัญออกมาเท่าๆ กัน

2. การมองโลกในแง่ดี

งานของ Youssef และ Luthans พบว่าการมองโลกในแง่ดีสามารถทำนายผลงานได้ แต่งานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมองโลกในแง่ดีสามารถทำนายผลงาน ทั้ง 2 งานวิจัยมีผลการวิจัยที่แตกต่างกันในการทำนายของการมองโลกในแง่ดีกับผลงาน แต่งานวิจัยนี้พบการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเหมือนกับงานของ Youssef และ Luthans ที่พบการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรเช่นกัน สาเหตุของผลการวิจัยที่แตกต่างนี้อาจจะเป็นเพราะการใช้มาตรวัดการมองโลกในแง่ดีที่ต่างกัน โดยในงานวิจัยนี้ใช้มาตรวัดการมองโลกในแง่ดีตามแนวคิดที่เกี่ยวกับการคาดหวังกับสิ่งดีในอนาคต งานของ Youssef และ Luthans ใช้มาตรวัดการมองโลกในแง่ดีตามแนวคิดลักษณะนิสัย จึงอาจจะส่งผลให้ผลการวิจัยมีความแตกต่าง และอีกสาเหตุหนึ่งอาจจะเป็นเพราะวัฒนธรรมที่ต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง จึงทำให้มีแนวความคิดในการมองโลกในแง่ดีที่ต่างกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจะนำมาตราที่เป็นแบบเดียวกันกับงานของ Youssef และ Luthans มาทดสอบซ้ำเพื่อนำมาเปรียบเทียบดูความแตกต่างอีกครั้ง

3. ความสามารถในการฟื้นคืนได้

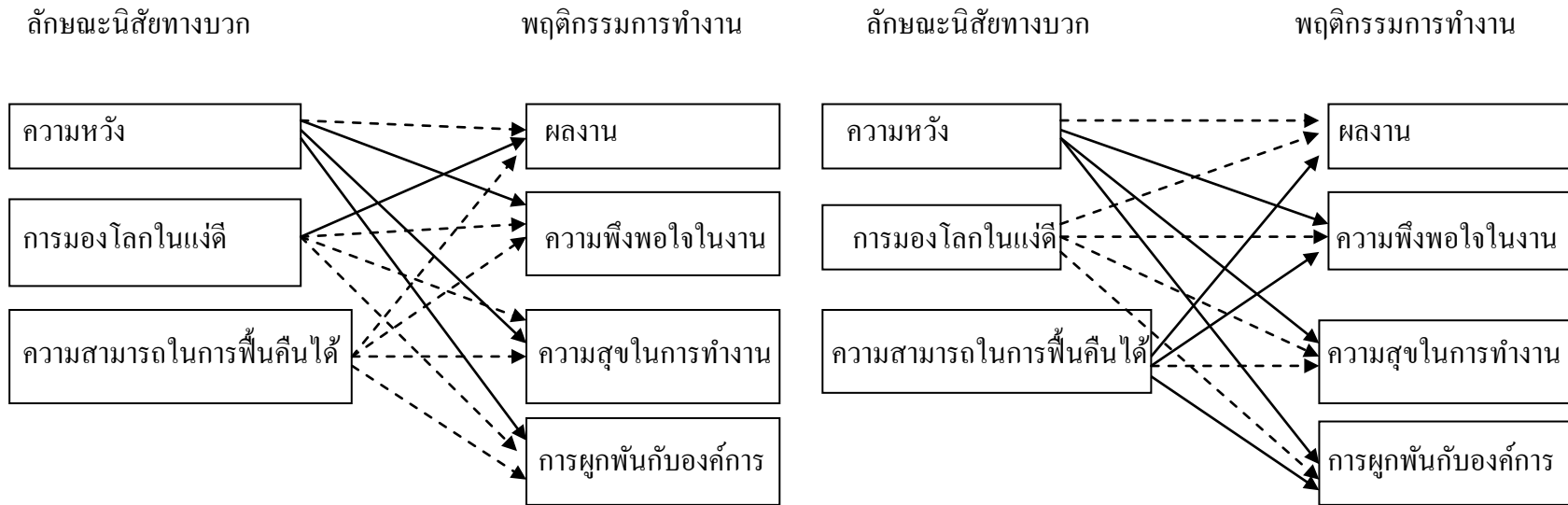
งานวิจัยของ Youssef และ Luthans พบว่าความสามารถในการฟื้นคืนได้ไม่สามารถทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ซึ่งงานนี้พบผลการวิจัยที่แตกต่างกัน โดยพบว่าความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร แต่ในงานวิจัยนี้พบผลการวิจัยที่เหมือนกันกับงานของ Youssef และ Luthans คือความสามารถในการฟื้นคืนได้ไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน สาเหตุของผลการวิจัยที่แตกต่างนี้อาจเป็นเพราะการใช้มาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้มีความแตกต่างกัน โดยในงานวิจัยของ Youssef และ Luthans ใช้มาตรวัดแบบความสามารถในการฟื้นตัวตนได้ ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความสามารถในการปรับตนเองต่อสภาวะเหตุการณ์ 2. ความเชื่อมั่นในตนเองต่อการจัดการปัญหา ส่วนในงานวิจัยนี้ใช้มาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้ที่มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. เป้าหมายในชีวิต 2. ความท้าทาย 3. ความมุ่งมั่นพยายาม 4. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 5. การจัดการอารมณ์ในภาวะตึงเครียด 6. ความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว

7. แรงสนับสนุนทางสังคม 8. ความเชื่อและศรัทธาทางศาสนา ซึ่งเป็นมาตรวัดที่ทำนายได้หลายด้านและครอบคลุมกับสถานการณ์ต่างๆ มากกว่าทำให้ผลการทำนายออกมาได้ดีกว่าของ Youssef และ Luthans ดังนั้นขอเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งหน้าควรจะลองนำมาตราที่เหมือนกับของ Youssef และ Luthans มาทำการทดสอบซ้ำอีกครั้งเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยอีกครั้ง

งานวิจัยนี้สามารถสะท้อนให้เห็นว่าความหวังและความสามารถในการฟื้นคืนได้มีผลต่อการทำงาน สามารถนำผลการวิจัยมาสร้างเสริมและปรับใช้กับพนักงานในองค์กรโดยสามารถมุ่งเน้นเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะที่ส่งเสริมในศักยภาพของพนักงาน เพื่อนำไปสู่ความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมในการทำงานที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ในงานวิจัยนี้ให้ตั้งข้อสังเกตว่าการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายอะไรได้เลย ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาจำนวนมากในต่างประเทศ จึงสมควรศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรนี้ต่อการทำงานต่อไป

งานวิจัยของ Youssef และ Luthans (2007)

ผลงานวิจัยนี้



ภาพที่ 5 สรุปการเปรียบเทียบผลงานวิจัย Youssef และ Luthans (2007) กับผลงานวิจัยนี้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยสหสัมพันธ์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระดับ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ ตัวแปรการทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายผลงานได้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความพึงพอใจในงานได้

สมมติฐานข้อที่ 3 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความสุขในการทำงานได้

สมมติฐานข้อที่ 4 ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้

กลุ่มตัวอย่าง คือ คนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในที่ทำงานปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในจำนวน 235 คน โดยมีเพศชาย 106 คน และเพศหญิง 129 คน และผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 235 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. มาตรการความหวัง พัฒนามาจาก โครงสร้างมาตรการวัด The state hope ตามแนวความคิดของ Snyder และคณะ (1996) ในแบบวัดเรื่องเกี่ยวกับสถานะ จะเป็นแบบวัดการรายงานตนเองเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การกระทำ (agency) 6 ข้อ และวิถีทาง (pathway) 6 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ ($\alpha = .75$)
2. มาตรการมองโลกในแง่ดี ของศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พัฒนาโดยอาจารย์หยกฟ้า อิศรานนท์ เป็นมาตรพัฒนามาจาก Schueller และ Seligman (2008) เป็นความคาดหวังกับเหตุการณ์ในอนาคตดีๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในทางที่ดี เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง แบ่งออกเป็นข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ รวม 16 ข้อ ($\alpha = .86$)
3. มาตรการความสามารถในการฟื้นคืนได้ ของศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พัฒนาโดยอาจารย์กมลกานต์ จินช้าง เป็นมาตรพัฒนามาจาก Vicky Tan (2006) แบ่งออกเป็นด้าน 8 ด้าน ได้แก่ 1. เป้าหมายในชีวิต 2. ความท้าทาย 3. ความมุ่งมั่นพยายาม 4. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 5. การจัดการอารมณ์ในภาวะตึงเครียด 6. ความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว 7. แรงสนับสนุนทางสังคม 8. ความเชื่อและศรัทธาทางศาสนา เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง จำนวน 40 ข้อ ($\alpha = .94$)
4. แบบประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาและแบบการประเมินตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา (Self-report) เป็นมาตรวัดแบบการให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบโดยระดับคะแนนตั้งแต่ 1-10 โดยแบบประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา 2 ข้อ และแบบการประเมินตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา 2 ข้อ รวม 4 ข้อ ($\alpha = .63$)

5. มาตรการวัดความพึงพอใจในงานของสาริศา ชาวาลวงศ์รัชช (2553) พัฒนามาจากมาตรวัด Job Satisfaction Survey (JSS) ของ Spector (1985) แบ่งเป็น 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ธรรมชาติของงาน (nature of work), 2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (operation procedures), 3. การจ่ายค่าตอบแทน (pay), 4. ผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง (fringe benefits), 5. การให้รางวัลตามโอกาส (contingent rewards), 6. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion), 7. ผู้บังคับบัญชา (supervision), 8. เพื่อนร่วมงาน (coworkers) และ 9. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (communication) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง จำนวน 35 ข้อ ($\alpha = .96$)
6. มาตรการวัดความสุขในการทำงานพัฒนาตามโครงสร้างมาตร Work happiness ของ Fordyce (1988) เป็นแบบการรายงานตนเอง (Self report) โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นการให้คะแนนความสุขในการทำงาน 0-10 คะแนน จำนวน 1 ข้อ และการให้คะแนนเป็นเปอร์เซ็นต์ตามความรู้สึกของตนเองของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 1 ข้อ รวมจำนวน 2 ข้อ ($\alpha = .59$)
7. มาตรการวัดความผูกพันกับองค์กรของนิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ปีการศึกษา 2553 พัฒนามาตามแนวคิดของ Meyer และ Allen (1990) แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความความรู้สึก (Affective commitment) 2. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) 3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้านๆ ละ 5 ข้อ รวมจำนวน 15 ข้อ ($\alpha = .91$)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานในองค์การปัจจุบันมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี อายุตั้งแต่ 18-60 ปี ขึ้นไป เป็นเพศชาย 106 คน และเพศหญิง 129 คน รวม 235 คน โดยแบบสอบถามมี 2 ชุด โดยชุดที่ 1 เป็นของพนักงาน และชุดที่ 2

เป็นของผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 235 คน โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามพร้อมซองด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบวิเคราะห์ความถดถอยพหุระดับ ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการแบบเป็นขั้นตอน (enter) เพื่อหาค่าการทำนายของความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร

ผลการวิจัย

1. ความสามารถในการฟื้นพลังสามารถในการทำนายผลงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่การมองโลกในแง่ดีและความหวังไม่สามารถทำนายได้
2. ความหวังสามารถทำนายความพึงพอใจในงานในทางบวกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความพึงพอใจในงานในทางลบได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายได้
3. ความหวังสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่การมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้ไม่สามารถทำนายได้
4. ความหวังสามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายได้

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งนี้ไม่พบผลการทำนายได้ของการมองโลกในแง่ดีต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร เมื่อใส่ตัวแปรทำนายครบทั้งหมด ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการทดสอบอีกครั้งหนึ่งสำหรับในบริบทของคนไทยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของผลการวิจัย
2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทดสอบค่าอิทธิพลของแต่ละตัวแปรและทำการปรับโมเดลโดยใช้โปรแกรม Lisrel เพื่อทดสอบว่าโมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์กว่ากัน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข <http://www.dmh.go.th/report/suicide/age.asp>

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธนยศ ศิริดำรงศักดิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเด่น ความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นัทพร ศรีบุญรอด. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและผลปฏิบัติงาน โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรณพิลาส เกิดวิชัย. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแก่นแท้ของตนเอง การมีจิตใจจดจ่อกับความพึงพอใจในการทำงาน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรณิ ตรีภูมชัย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของเขาวนอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของหัวหน้างานของบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พัชรินทร์ บุรุษนารีรัตน์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการติตงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความอ่อนล้าทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวแปรสื่อ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบงค์ จงจิตเจริญ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้กับผลการปฏิบัติงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค การมองโลกในแง่ดี กับความเครียดในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาสินี ว่องริชธรรม. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำงาน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี กับความสุขในการทำงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมษา พรสวรรค์ยิ่ง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกสมาชิกขององค์การ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรชพรพรรณ ศรีตุลานนท์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การมองโลกในแง่ดี ความมั่นคงทางการเงิน และความสุขในชีวิตของพนักงานธนาคาร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วารกรณ์ รัตนาวิศิษฎ์กุล. (2545). *ความหวังและกลวิธีการเผชิญปัญหาของนักศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมสุข ดิลกสกุลชัย. (2534). การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาริศา ชวาลวงศ์ชัชว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2549). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์. ซีเอ็ดยูเคชั่น. กรุงเทพฯ
- สุภาวดี ดิสโร. (2551). *ผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตนและการปรึกษาแนวพุทธต่อความสามารถในการฟื้นฟูพลังของนักศึกษามหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หทัยรัตน์ พจนปรีชากุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานโดยมีสุขภาวะทางจิตเป็นตัวแปรแทรก*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หยกฟ้า หาญณรงค์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Akbar, E., Samira, T., & Mehdi, A. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *Journal of Business Management*, 6, 5057-5060.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Averill, J. R., Catlin, G., & Chon, K. (1990). *Rules of hope*. New York: Springer-Verlag.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bennett, Lance., & Woehr. (2005). *Performance measurement: Current perspectives and future challenges*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Block, J. H., & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. Minnesota symposia on child psychology. In W. A. Collins (Ed) *Development of cognition, affect, and social relations: The Minnesota symposia on child psychology*, 13, 39-51.
- Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Chapter in N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection*. San Francisco: Jossey-Bass, 71-98.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Buss, D. M. (2000). The evolution of happiness. *American Psychologist*, 55, 15-23.
- Cameron, K., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Cameron, K.S., & Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47, 731-739.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.) , *Handbook of industrial and organizational psychology* 2nd ed., 1, pp 687-732. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In E. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Ed.), *Personnel selection in organizations* pp. 35–70. San Francisco: Jossey-Bass.

- Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J. A., & Kilcullen, R. N. (2000). Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. *Journal of Applied Psychology, 85*, 835-847.
- Curry, L. A., Snyder, C. R., Cook, D. I., Ruby, B. C., & Rehm, M. (1997). The role of hope in student-athlete academic and sport achievement. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*, 1257-1267.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*, 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*, 34-43.
- Diener, E. d, Christie, N. S., & Richard, E. L. (2003). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology, 15*, 187-219.
- Doe, P. J. (1994). Creating a resilient organization. *Canadian Business Review, 21*, 22-26.
- Dufault, K., & Martocchio, B. C. (1985). Hope: Its spheres and dimensions. *Nursing Clinics of North America, 20*, 379-391.
- Edward, C. C., Rita, C., & Lawrence, J. S. (2009). Optimism, pessimism, and motivation: relations to adjustment. *Social and Personality Psychology Compass, 10*, 494-506.
- Fatih, Ç. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences, 21*, 373-380.
- Fordyce, M. W. (1988). A review of research on the happiness measures: A sixty second index of happiness and health. *Social Indicators Research, 20*, 355-381.
- Garmezy, N. (1991). Resilience and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist, 34*, 416-430.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. London: Bloomsbury Press.
- Grotberg, E. H. (1995). *A guide for promoting resilience in children: Strengthening the human spirit. (Early childhood development: Practice and reflection No.8) The Hgne, The*

- Netherlands, the Bernard van leer Foundation.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Herth, K. (1992). Abbreviated instrument to measure hope: Development and psychometric evaluation. *Journal of Advanced Nursing*, *17*, 1251-1259.
- Herzberg, F. B., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L., & Johnsonc D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *63*, 438-456.
- Horne, J. F., & Orr, J. E. (1998). Assessing behaviors that create resilient organizations. *Employment Relations Today. Winner*, 29-39.
- Huey, S. J., & Weisz, J. R. (1997). Ego control, ego resiliency, and the five-factor model as predictors of behavioral and emotional problems in clinic-referred children and adolescents. *Journal of Abnormal Psychology*, *106*, 404-415.
- Jacelon, C. S. (1997). The trait and process of resilience. *Journal of Advanced Nursing*, *25*, 123-129.
- Jason, D. & Edwin, J. A. (2007). The subliminal characteristics of project managers: An exploratory study of optimism overcoming challenge in the project management work environment. *International Journal of Project Management*, *25*, 674-682.
- Josephson, H., Paul, K., Reilly, C., & Whalen, M. (1986). The revised JDI: A facelift for an old friend. *The Industrial-Organization Psychologist*, *24*, 31-33.
- Joseph, J. M. (1994). *Resilience. The resilient child: Preparing today's youth for tomorrow's world*. New York: Plenum Press. 25-33.
- June H. L., Ying W., Cynthia A. P., Patricia S. S., Patricia A. J., Terri, L. M., Christine L. M., & Stephanie D. G. (2010). Influence of stress resilience on RN job satisfaction and intent to stay, *Western Journal of Nursing Research*, *32*, 81-102.

- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, (1st ed, 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *23*, 695-706.
- Luthans, F. (2003). Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter, & G. A. Begley (Ed.), *Motivation and leadership at work*: 187-195. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Management Review*, *1*, 304-322.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, *33*, 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*, 541-572.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, *131*, 803-855.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, *33*, 652-655.
- Masten, A., S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, *56*, 227-239.
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, *2*, 425-444.
- Margaret A. B. (1966). Optimism. *The Journal of the Royal Institute of Philosophy*, *41*, 291-303.
- Menninger, K. (1959). The academic lecture on hope. *American Journal of Psychiatry*, *116*, 481-491.

- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of commitment that counts. *Journal of Applied Psychology, 74*, 152-156.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 64-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization". *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-552.
- Michael, S. T. (2000). *Hope conquers fear: Overcoming anxiety and panic attacks*. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of hope: Theory, measures, and applications* (pp. 355-378). San Diego, CA: Academic.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work* (8th ed.). Belmont, CA: Thomson.
- Munyon, Timothy, P., Hochwarter, Wayne, A., Perrewe, Pamela, L., & Ferris, G. R. (2010). Optimism and the nonlinear citizenship behavior-job satisfaction relationship in three studies, *Journal of Management, 36*, 1505-1528.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology, 48*, 775-800.
- Peterson, S. I., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal, 24*, 26-31.
- Peterson, S. J., Gerhardt, M.W., & Rode, J. C. (2005). Hope, learning goal, and task performance. *Personality and Individual Differences, 40*, 1099-1109.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal Psychiatry, 147*, 598-611.
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism. *American Psychologist, 56*, 250-263.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*, 219-247.

- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*, 1063-1078.
- Schueller, S. M., & Seligman, M. E. P. (2008). *Optimism and pessimism*. In K. S. Dobson & D. A. Dozois (Ed.). *Risk factors in depression* (pp.173-96). San Diego, CA: Elsevier Academic Press.
- Seligman, M.E.P. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. San Francisco: Freeman.
- Seligman, M.E.P. (1994). *What you can change & what you can't*. New York: Knopf.
- Seligman, M.E.P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket.
- Seligman, M. E.P. (2002). *Authentic happiness*. New York, NY: Free Press.
- Seligman, M.E.P. (2004, Spring). Can happiness be taught?. *Daedalus*, *133*, 80-87.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*, 5-14.
- Seligman, M.E.P., Nolen-Hoeksema, S., Thornton, N., & Thornton, K.M. (1990). Explanatory style as a mechanism of disappointing athletic performance. *Psychological Science*, *1*, 143-146.
- Smith, P. C., Balzer, W., Brennick, M., Chia, W., Eggleston, S., Gibson, W., Johnson, B., Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Snyder, C.R. (Ed.). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications* (pp. 355–378). San Diego, CA: Academic Press.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 570-585.
- Snyder, C. R. (1994). *Hope and optimism*. In *Encyclopedia of Human Behavior* (pp. 535-542). San Diego, CA: Academic Press.

- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Border, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 321-335.
- Snyder, C. R., Hoza, B., Pelham, W. E., Rapoff, M., Ware, L., Danovsky, M., Highberger, L., Rubinstein, H., & Stahl, K. (1997). The development and validation of the children's hope scale. *Journal of Pediatric Psychology, 22*, 399-421.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. (Ed.). (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey [Electronic version]. *American Journal of Community Psychology, 13*, 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Stajkovic, A. D. (2006). Development of a core confidence-higher order construct. *Journal of Applied Psychology, 98*, 1208-1224.
- Stotland, E. (1969). *The psychology of hope*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Suzanne J. Petersonl., & Kristin Byron. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 785-803.
- Sympson, S. (1999). *Validation of the domain specific hope scale: Exploring hope in life domains*. Unpublished doctoral dissertation, University of Kansas.
- Tan, V. (2006). *Developing culturally appropriate resilience scale*. Invited paper presented at the conference on pathways to resilience across cultures and contexts-researches in China, Beijing, China.
- Timothy., Wayne., Pamela., & Gerald. (2010). Optimism and the nonlinear citizenship behavior-job satisfaction relationship in three studies. *Journal of Management, 36*, 1505-1528.

- Turner, N., Barling, J., & Zaharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In C. R. Snyder & S. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology*: pp 715-728. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Wagnild, G., & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the resiliency scale. *Journal of Nursing Measurement, 1*, 165-178.
- Waite, P., & Richardson, G. (2004). Determining the efficacy of resiliency training in the work site. *Journal of Allied Health, 33*, 178-183.
- Warr, P. (1990). The Measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Psychology, 63*, 193-210.
- Woo, G., K., & Robert, A. B. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment behavioral outcomes and firm performance. *International Journal of Hospitality Management, 30*, 1020-1026.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 84-94.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance. *Organizational Dynamics, 33*, 338-351.
- Wright, T.A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 93-104.
- Youssef M. C., & Luthans F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management, 33*, 774-800.
- Yuval, P., Amit, S., Menachem, B. E., Sara, C., & Ehud, B. (2011). The relationships between daily optimism, daily pessimism, and affect differ in young and old age. *Personality and Individual Differences, 50*, 1294-1299.

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก
มาตรวัดความหวัง

ตารางที่ ก 1

การวิเคราะห์ข้อกระทงขั้นพัฒนามาตรของมาตรวัดความหวัง ($N = 100$)

ประเภท องค์ประกอบ	ข้อที่	การวิเคราะห์ข้อกระทงด้วยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				CITC 2 ข้อ	ข้อที่ผ่าน เกณฑ์	
		กลุ่มสูง ($n = 28$)		กลุ่มต่ำ ($n = 27$)				t
		M	SD	M	SD			
มุ่งกระทำ	1	3.86	0.71	2.07	0.87	<u>8.31***</u>	0.61	/
	2	4.14	0.85	2.85	0.82	<u>5.75***</u>	0.45	/
	3	3.54	0.64	2.04	1.02	<u>6.52***</u>	0.52	/
	7	4.18	0.90	2.63	0.74	<u>6.95***</u>	0.60	/
	8	4.18	0.67	2.63	0.79	<u>7.82***</u>	0.63	/
	9	3.71	0.71	2.26	0.71	<u>7.57***</u>	0.63	/
	α						0.83	
พลังแนวทาง	4	4.64	0.56	2.70	0.78	<u>10.61***</u>	0.65	/
	5	4.39	0.57	2.48	0.64	<u>11.68***</u>	0.65	/
	6	4.50	0.51	2.63	0.56	<u>12.88***</u>	0.70	/
	10	4.46	0.69	3.07	0.73	<u>7.24***</u>	0.52	/

ตารางที่ 1ก (ต่อ)

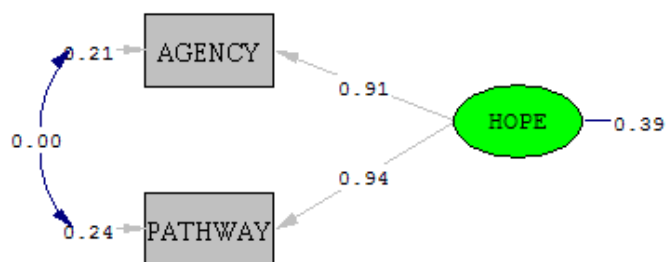
ประเภท องค์ประกอบ	ข้อที่	การวิเคราะห์ข้อกระทงด้วยวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				<i>t</i>	CITC 12 ข้อ	ข้อที่ผ่าน เกณฑ์
		กลุ่มสูง (n = 28)		กลุ่มต่ำ (n = 27)				
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
	11	4.46	0.69	3.00	0.96	<u>6.46***</u>	0.61	/
	12	4.46	0.51	2.78	0.80	<u>9.29***</u>	0.75	/
		α					0.89	

หมายเหตุ ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน (Equal variances not assumed)

ค่าวิกฤตของ $t(90) = .16$, *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

วิเคราะห์องค์ประกอบ CFA

มาตรวัดความหวัง (HOPE)



Chi-Square=0.01, df=1, P-value=0.92854, RMSEA=0.000

ภาพที่ ก2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตรวัดความหวัง

DATE: 6/ 3/2012

TIME: 16:14

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

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., 1981-2006

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:\Users\Windows7\Desktop\hope 2\hope 604\HOPE

BY SYNTAX1.sp1:

CFA MODEL OF HOPE

DA NI=2 NO=100 MA=CM

LA

AGENCY PATHWAY

KM

1

.602 1

ME

3.22 3.61

SD

.73 .77

MO NX=2 NK=1 TD=SY

FI LX(1,1) LX(2,1) TD(1,1) TD(2,2)

FR TD(1,2) TD(2,1)

VA 0.91 LX(1,1)

VA 0.94 LX(2,1)

VA 0.21 TD(1,1)

VA 0.24 TD(2,2)

LK

'HOPE'

PD

OU SS SC SE TV RS FS EF MI ND=2 AD=OFF

CFA MODEL OF HOPE

Number of Input Variables 2

Number of Y - Variables 0

Number of X - Variables 2

Number of ETA - Variables 0

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 100

CFA MODEL OF HOPE

Covariance Matrix

AGENCY PATHWAY

	AGENCY	PATHWAY
AGENCY	0.53	
PATHWAY	0.34	0.59

CFA MODEL OF HOPE

Parameter Specifications

PHI

HOPE

1

THETA-DELTA

AGENCY PATHWAY

AGENCY	0	
PATHWAY	2	0

CFA MODEL OF HOPE

Number of Iterations = 1

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

HOPE

AGENCY	0.91
PATHWAY	0.94

PHI

HOPE

0.39

(0.08)

5.12

THETA-DELTA

AGENCY PATHWAY

AGENCY	0.21
--------	------

PATHWAY 0.00 0.24

(0.03)

0.03

Squared Multiple Correlations for X - Variables

AGENCY PATHWAY

0.61 0.59

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 1

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0080 (P = 0.93)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.0080 (P = 0.93)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.72)

Minimum Fit Function Value = 0.00

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0072)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.085)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.94

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.051

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.051 ; 0.058)

ECVI for Saturated Model = 0.061

ECVI for Independence Model = 0.40

Chi-Square for Independence Model with 1 Degree of Freedom = 35.88

Independence AIC = 39.88

Model AIC = 4.01

Saturated AIC = 6.00

Independence CAIC = 47.09

Model CAIC = 11.22

Saturated CAIC = 16.82

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.03

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 1.00

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.03

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 81700.17

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0033

Standardized RMR = 0.0059

Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 1.00

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.33

CFA MODEL OF HOPE

Fitted Covariance Matrix

AGENCY PATHWAY

AGENCY	0.54	
PATHWAY	0.34	0.59

Fitted Residuals

AGENCY PATHWAY

AGENCY	0.00
--------	------

PATHWAY 0.00 0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = 0.00

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.00

Stemleaf Plot

- 2|7

- 0|

0|1

2|

4|4

Standardized Residuals

AGENCY PATHWAY

AGENCY -0.09

PATHWAY 0.09 0.09

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -0.09

Median Standardized Residual = 0.09

Largest Standardized Residual = 0.09

Stemleaf Plot

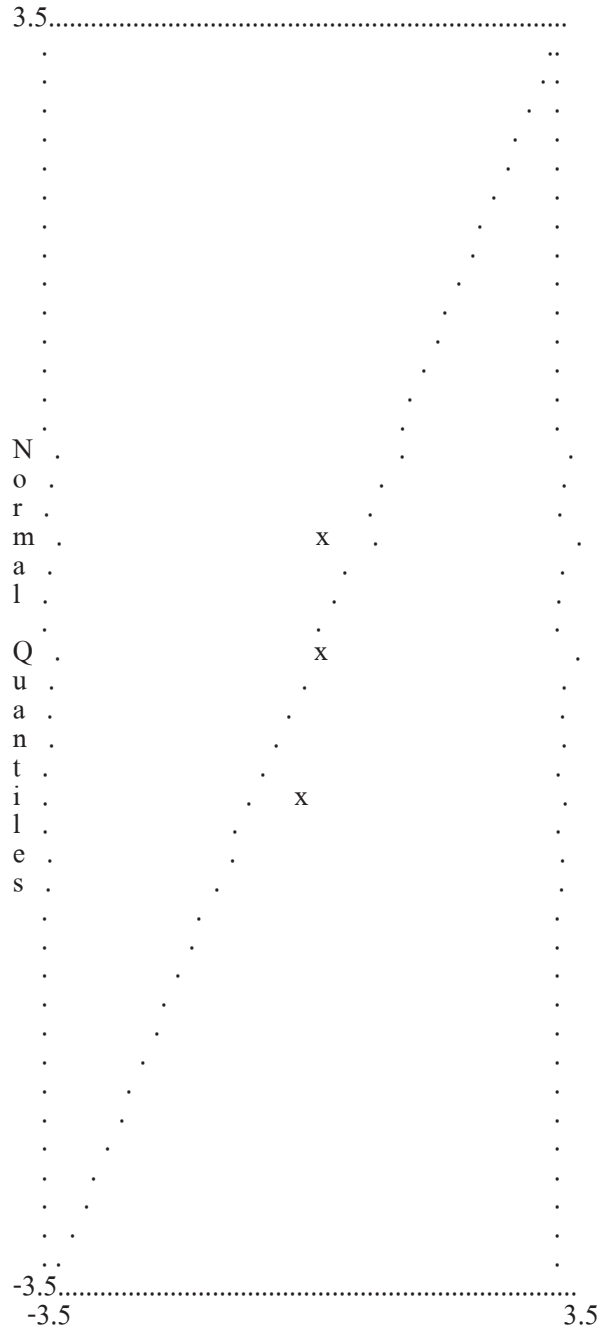
- 0|9

- 0|

0|
0|99

CFA MODEL OF HOPE

Qplot of Standardized Residuals



Standardized Residuals

CFA MODEL OF HOPE

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for THETA-DELTA

Maximum Modification Index is 0.01 for Element (1, 1) of THETA-DELTA

CFA MODEL OF HOPE

Factor Scores

Regressions

KSI

AGENCY PATHWAY

HOPE 0.43 0.39

CFA MODEL OF HOPE

Standardized Solution

LAMBDA-X

HOPE

AGENCY 0.57

PATHWAY 0.59

PHI

HOPE

1.00

CFA MODEL OF HOPE

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

HOPE


```
-----  
AGENCY    0.78  
PATHWAY   0.77  
PHI  
HOPE  
-----  
1.00  
THETA-DELTA  
AGENCY PATHWAY  
----- -----  
AGENCY    0.39  
PATHWAY   0.00  0.41
```

Time used: 0.031 Seconds

ภาคผนวก ข

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างมาตรที่ใช้ในการวิจัย

“ความหวัง, การมองโลกในแง่ดี และ ความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนาย
ผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร”

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีด้วยกัน 2 ชุดดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามพนักงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์
ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสำรวจความคิดเห็น ประกอบด้วย

1. มาตรวัดความหวัง
2. มาตรวัดการมองโลกในแง่ดี
3. มาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้
4. มาตรวัดการประเมินผลงาน
5. มาตรวัดความพึงพอใจในงาน
6. มาตรวัดความสุขในการทำงาน
7. มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามหัวหน้างานเกี่ยวกับผลงานของพนักงาน ประกอบด้วย 2 คำถาม

4. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับ
- () ม. 3 () ม. 6, ปวช. หรือเทียบเท่า
- () อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- () ปริญญาโทหรือเทียบเท่า () ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
- () สูงกว่าปริญญาเอก () อื่น ๆ โปรดระบุ _____
5. หน่วยงานที่สังกัด ฝ่าย _____ แผนก _____
6. ระดับตำแหน่ง
- () พนักงานระดับปฏิบัติการ () ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)
- () ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ) () ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการบริหาร)
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน (ไม่รวมสวัสดิการและเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ)
- () น้อยกว่า 10,000 บาท () 10,000 - 20,000 บาท () 20,001 - 30,000 บาท
- () 30,001 - 40,000 บาท () 40,001 - 50,000 บาท () 50,001 - 60,000 บาท
- () 60,001 - 70,000 บาท () 70,001 - 80,000 บาท () 80,001 - 90,000 บาท
- () 90,001 - 100,000 บาท () มากกว่า 100,000 บาท
8. มูลค่าของสวัสดิการและเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับในปัจจุบันและคิดเป็นเงินได้ (โดยประมาณต่อปี)
- () ไม่ได้รับเลย () น้อยกว่า 10,000 บาท () 10,000 - 20,000 บาท
- () 20,001 - 30,000 บาท () 30,001 - 40,000 บาท () 40,001 - 50,000 บาท
- () 50,001 - 60,000 บาท () 60,001 - 70,000 บาท () 70,001 - 80,000 บาท
- () 80,001 - 90,000 บาท () 90,001 - 100,000 บาท () มากกว่า 100,000 บาท

ตอนที่ 2

แบบสำรวจความคิดเห็น

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความจากแบบสอบถาม และวงกลม O หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ และโปรดตอบทุกข้อในแบบสำรวจ

ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลข 1 หากไม่ตรงกับตัวท่าน

ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลข 2 หากค่อนข้างไม่ตรงกับตัวท่าน

ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลข 3 หากตรงและไม่ตรงกับตัวท่านพอ ๆ กัน

ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลข 4 หากค่อนข้างตรงกับตัวท่าน

ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลข 5 หากตรงกับตัวท่าน

ตัวอย่าง

คำถาม	ไม่ตรง	ค่อนข้างไม่ตรง	ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน	ค่อนข้างตรง	ตรง
	1	2	3	4	5
1. ขณะนี้ฉันกำลังจะไปถึงเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้ให้ตนเอง	1	2	3	4	5
หากท่านวงกลมล้อมรอบหมายเลข 1 หมายถึง ขณะนี้ท่านกำลังจะไปถึงเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้ให้ตนเองนั้น ไม่ตรง	(1)	2	3	4	5
หากท่านวงกลมล้อมรอบหมายเลข 2 หมายถึง ขณะนี้ท่านกำลังจะไปถึงเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้ให้ตนเองนั้น ค่อนข้างไม่ตรง	1	(2)	3	4	5

ตัวอย่าง (ต่อ)

คำถาม	ไม่ตรง 1	ค่อนข้าง ไม่ตรง 2	ตรงและ ไม่ตรง พอๆ กัน 3	ค่อนข้าง ตรง 4	ตรง 5
หากท่านวงกลมล้อมรอบหมายเลข 3 หมายถึง ขณะนี้ท่านกำลังจะไปถึงเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้ให้ตนเองนั้น <u>ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน</u>	1	2	3	4	5
หากท่านวงกลมล้อมรอบหมายเลข 4 หมายถึง ขณะนี้ท่านกำลังจะไปถึงเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้ให้ตนเองนั้น <u>ค่อนข้างตรง</u>	1	2	3	4	5
หากท่านวงกลมล้อมรอบหมายเลข 5 หมายถึง ขณะนี้ท่านกำลังจะไปถึงเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้ให้ตนเองนั้น <u>ตรง</u>	1	2	3	4	5

ตัวอย่างมาตรวัดความหวัง

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านแต่ละข้อความ และวงกลม **O** ล้อมรอบ “1, 2, 3, 4, 5” เลือกที่ตรงกัน
ความรู้สึกรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียวและโปรดตอบทุกข้อในแบบสอบถาม

คำถาม	ไม่ตรง	ค่อนข้าง ไม่ตรง	ตรงและ ไม่ตรง พอๆ กัน	ค่อนข้าง ตรง	ตรง
	1	2	3	4	5
1. ขณะนี้ฉันกำลังจะไปถึงเป้าหมาย ที่ฉันตั้งไว้ให้ตนเอง	1	2	3	4	5
2. ถ้าฉันพบว่าตนเองกำลังอยู่ใน สถานการณ์ที่ลำบาก ฉันสามารถ คิดหาทางออกได้หลายวิธี	1	2	3	4	5
3. ขณะนี้ฉันพยายามผลักดันตนเอง ไปสู่จุดมุ่งหมาย	1	2	3	4	5
4. ปัญหาที่ฉันกำลังเผชิญอยู่ตอนนี้มี ทางออกหลายทาง	1	2	3	4	5

หมายเหตุ มาตรวัดความหวังที่ใช้จริงมี 12 ข้อ หากผู้ใดสนใจมาตรวัดบุคลิกภาพนี้ สามารถติดต่อ
ได้ที่ ศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างมาตรวัดการมองโลกในแง่ดี

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความจากแบบสอบถาม และวงกลม **O** หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ และโปรดตอบทุกข้อในแบบสำรวจ

คำถาม	ไม่ตรง	ค่อนข้างไม่ตรง	ตรงและไม่ตรงพอๆกัน	ค่อนข้างตรง	ตรง
	1	2	3	4	5
1. ฉันเชื่อว่าฉันจะเจอสิ่งดีๆ ในอนาคต	1	2	3	4	5
2. เรื่องร้ายๆ กับฉันเป็นของคู่กัน	1	2	3	4	5
3. ฉันเป็นคนมองโลกในแง่ดี	1	2	3	4	5
4. แม้ว่าจะพยายามอย่างหนักแค่ไหน ฉันเชื่อว่าฉันไม่มีทางประสบความสำเร็จได้	1	2	3	4	5
5. หากเกิดปัญหาจากการทำงานในอนาคต ฉันเชื่อว่าฉันจะสามารถผ่านพ้นมันไปได้ด้วยดี	1	2	3	4	5

หมายเหตุ มาตรวัดการมองโลกในแง่ดีที่ใช้จริงมี 16 ข้อ หากผู้ใดสนใจมาตรวัดบุคลิกภาพนี้สามารถติดต่อได้ที่ ศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างมาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความจากแบบสอบถาม และวงกลม **O** หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ และโปรดตอบทุกข้อในแบบสำรวจ

คำถาม	ไม่ตรง 1	ค่อนข้าง ไม่ตรง 2	ตรงและ ไม่ตรง พอๆ กัน 3	ค่อนข้าง ตรง 4	ตรง 5
1. ฉันมองว่าความเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสสำหรับสิ่งดีๆ ที่จะเกิดขึ้น	1	2	3	4	5
2. ฉันไม่ท้อถอยเมื่อเจออุปสรรค	1	2	3	4	5
3. ตามปกติฉันสามารถจัดการสิ่งต่างๆ ได้ ไม่ด้วยวิธีใดก็วิธีหนึ่ง	1	2	3	4	5
4. ตามปกติ ฉันสามารถหาเรื่องตกลงฉบับนั้นมาหัวเราะได้เสมอ	1	2	3	4	5
5. ฉันปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงได้ดี	1	2	3	4	5

หมายเหตุ มาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้ที่ใช้จริงมี 40 ข้อ หากผู้ใดสนใจมาตรวัดบุคลิกภาพนี้ สามารถติดต่อได้ที่ ศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างมาตรวัดความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความจากแบบสอบถาม และวงกลม **O** หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ และโปรดตอบทุกข้อในแบบสำรวจ

คำถาม	ไม่เห็นด้วย 1	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 2	เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วย พอๆ กัน 3	ค่อนข้างเห็นด้วย 4	เห็นด้วย 5
1. ฉันรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทน ยุติธรรมสำหรับงานที่ฉันทำ	1	2	3	4	5
2. งานที่ฉันทำมีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งค่อนข้างน้อย	1	2	3	4	5
3. เมื่อฉันทำงานได้ดี ฉันได้รับการ ยอมรับตามที่ควรจะได้รับ	1	2	3	4	5
4. ฉันชอบผู้คนที่ฉันทำงานด้วย	1	2	3	4	5
5. บางครั้งฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำไม่ มีความหมายเลย	1	2	3	4	5

หมายเหตุ มาตรวัดความพึงพอใจในงานที่ใช้จริงมี 35 ข้อ หากผู้ใดสนใจมาตรวัดบุคลิกภาพนี้ สามารถติดต่อได้ที่ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อูวรรณ โฉน คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความจากแบบสอบถาม และวงกลม **O** หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อ และโปรดตอบทุกข้อในแบบสำรวจ

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1	ไม่เห็นด้วย 2	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5
1. ฉันจะมีความสุขมาก หากได้ทำงานร่วมกับองค์กรนี้ตลอดชั่วชีวิตการทำงานของฉันๆ ในอนาคต	1	2	3	4	5
2. ฉันไม่ได้รู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้	1	2	3	4	5
3. ฉันรู้สึกว่างค์การนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานของฉัน	1	2	3	4	5
4. ฉันพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรทันที เมื่อมีองค์กรอื่นที่ดีกว่า	1	2	3	4	5
5. ฉันรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	1	2	3	4	5

หมายเหตุ มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร (แบบสั้น) ที่ใช้จริงมี 15 ข้อ หากผู้ใดสนใจมาตรวัดบุคลิกภาพนี้ สามารถติดต่อได้ที่ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อูวรรณ โณ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

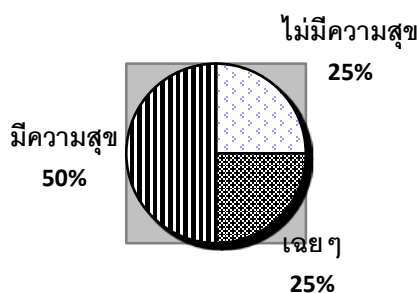
ตัวอย่างมาตรวัดความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านเฉลี่ยค่าช่วงเวลามีความสุข ไม่มีความสุข และรู้สึกเฉยๆ ออกเป็นเปอร์เซ็นต์ ตามที่ท่านรู้สึกที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยเปอร์เซ็นต์รวมทั้ง 3 ช่วงเวลาต้องรวมกันเท่ากับ 100%

ตัวอย่าง

ข้อคำถาม ในวันทำงาน 1 วัน (100%) ให้ท่านเฉลี่ยค่าช่วงเวลาที่ท่านมีความสุข ไม่มีความสุข และรู้สึกเฉยๆ ออกเป็นเปอร์เซ็นต์ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

สมมุติท่านมีความสุขครึ่งวัน ไม่มีความสุข ¼ ของวัน ที่เหลือเป็นความรู้สึกเฉยๆ หากวาดลงในตารางจะได้สัดส่วนดังนี้



ข้อคำถาม ในวันทำงาน 1 วัน (100%) ให้ท่านเฉลี่ยค่าช่วงเวลาที่ท่านมีความสุข ไม่มีความสุข และรู้สึกเฉยๆ ออกเป็นเปอร์เซ็นต์ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ค่าเฉลี่ยช่วงเวลามีความสุข _____ %

ค่าเฉลี่ยช่วงเวลาไม่มีความสุข _____ %

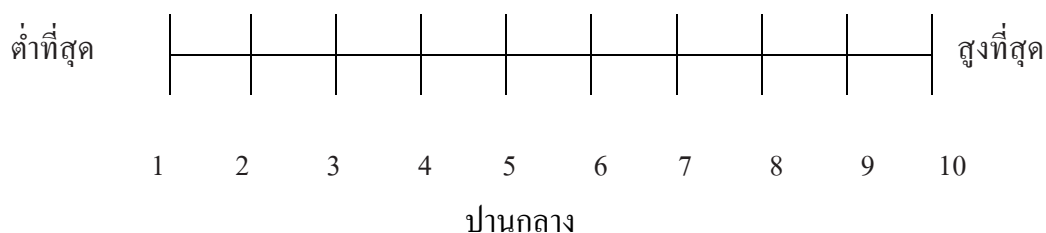
ค่าเฉลี่ยช่วงเวลารู้สึกเฉยๆ _____ %

ผลรวมทั้งหมด _____ 100 _____ %

ตัวอย่างมาตรวัดผลงาน

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินเกี่ยวกับผลงานของตนเองในช่วงอาทิตย์ที่ผ่านมาว่าตนเองทำงานได้มีประสิทธิผลมากน้อยแค่ไหน และให้ประเมินเกี่ยวกับผลงานของตนเองกับเพื่อนหรือบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกับตนเอง โดยมีคะแนนตั้งแต่ 1 – 10 โดยวงกลม **O** หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10” ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียว

ข้อคำถาม 1. ในช่วงอาทิตย์ที่ผ่านมา ท่านคิดว่าผลงานของตนเองที่ทำอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน ท่านทำงานได้มีประสิทธิผลมากน้อยแค่ไหน โดยให้วงกลม **O** คะแนนตั้งแต่ 1-10



โปรดตรวจสอบว่าท่านตอบครบทุกข้อ
ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์ เกิดวันที่ 13 เมษายน พ.ศ.2524 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอกภาษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปีการศึกษา 2546 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคมประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย