

ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

นางจุฑามาส โหย่งไทย

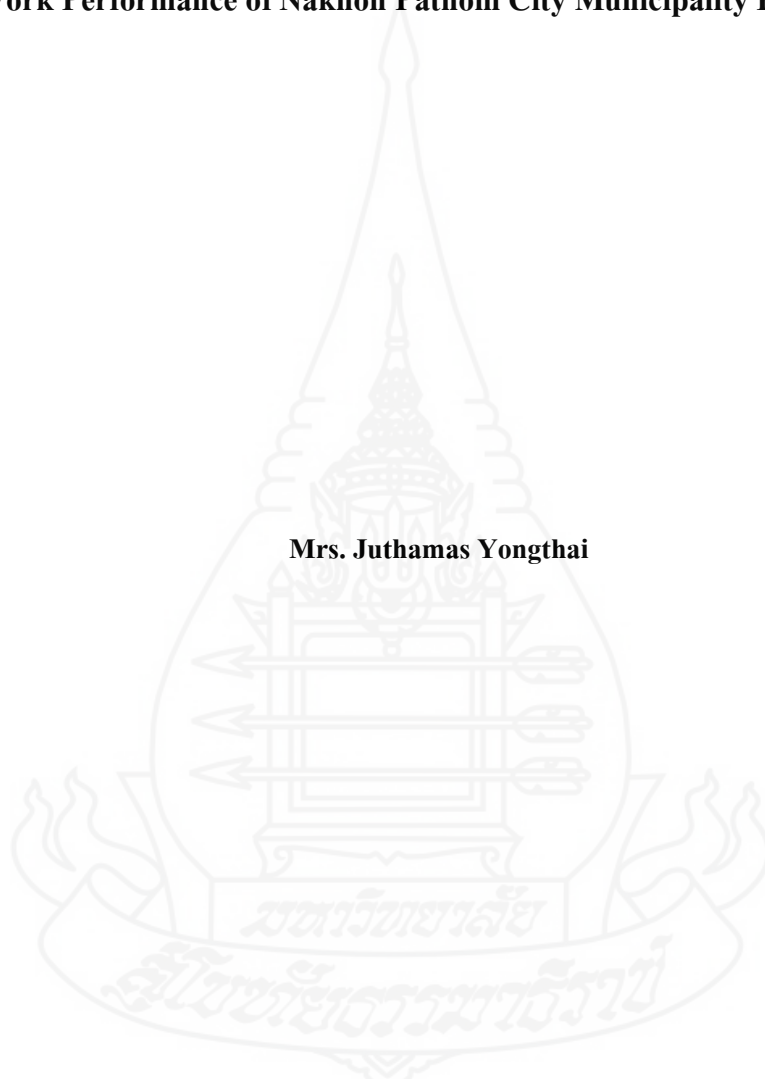


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Personal Characteristics and Positive Thinking Factors Affecting Happiness in
Work Performance of Nakhon Pathom City Municipality Employees**

Mrs. Juthamas Yongthai



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานเทศบาลนครนครปฐม
ชื่อและนามสกุล นางจุฑามาส โหย่งไทย
แขนงวิชา การแนะแนว
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร် มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร. จิระสุข สุขสวัสดิ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

นาง อมรรัตน์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สกต วรเจริญศรี)

จิกใส ไชยไธดี

กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จิระสุข สุขสวัสดิ์)

วัลภา

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง)

สุจินต์

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ค. ๒

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
พนักงานเทศบาลนครนครปฐม

ผู้วิจัย นางจุฑามาส โหยังไทย รหัสนักศึกษา 257280072

ปริญญา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) อาจารย์ ดร. จิระสุข สุขสวัสดิ์

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเชิงบวกและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม และ (2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครนครปฐม ปี พ.ศ.2558 จำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ (1) แบบวัดความคิดเชิงบวก และ (2) แบบวัดความสุขในการทำงาน โดยมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .96 และ .93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) พนักงานเทศบาลนครนครปฐม ปี 2558 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของความคิดเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก และมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และ (2) ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ ด้านความสุขุม ด้านความกระตือรือร้น และด้านความเชื่อ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้สูงถึงร้อยละ 46 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ทำนายได้คือ $Z' = .28Z_{10} + .27Z_9 + .15Z_2 + .11Z_3$ และ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวก และตัวแปรพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้สูงถึงร้อยละ 44 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ทำนายได้คือ $Z = .64_{Z_{pl}} - .20_{Z_{age1}}$

คำสำคัญ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเชิงบวก ความสุขในการทำงาน

Thesis title: Personal Characteristics and Positive Thinking Factors Affecting Happiness in Work Performance of Nakhon Pathom City Municipality Employees

Researcher: Mrs. Juthamas Yongthai; **ID:** 257280072;

Degree: Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);

Thesis advisors: (1) Dr. Jirasuk Suksawat;

(2) Dr. Wunlapa Sabaiying, Assistant Professor; **Academic year:** 2015

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the level of positive thinking and the level of happiness in work performance of Nakhon Pathom City Municipality employees, and (2) to study personal characteristics and positive thinking factors affecting happiness in work performance of Nakhon Pathom City Municipality employees.

The research sample consisted of 320 employees of Nakhon Pathom City Municipality during the year 2015, obtained by simple random sampling with lots taking. The employed data collecting instruments were (1) a positive thinking assessment scale, and (2) a happiness in work performance assessment scale, with reliability coefficients of .96 and .93 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and step-wise multiple regression analysis.

Research findings showed that (1) the overall rating mean of positive thinking of Nakhon Pathom City Municipality employees was at the very high level and the overall rating mean of their happiness in work performance was at the high level; (2) the positive thinking factors of restrained attention, prudence, enthusiasm, and belief influenced happiness in work performance, and could be combined to predict happiness in work performance of Nakhon Pathom City Municipality employees significantly at the .01 level with the predicting power of 46 per cent; the predicting equation was as follows: $Z = .28Z_{10} + .27Z_9 + .15Z_2 + .11Z_3$; and (3) the variables affecting happiness in work performance and could be combined to predict happiness in work performance of Nakhon Pathom City Municipality employees significantly at the .01 level were the positive thinking variable and the employee with age less than 30 variable; and they could be combined to predict happiness in work performance of Nakhon Pathom City Municipality employees by 44 per cent, with the following predicting equation: $Z = .64Z_{pl} - .20Z_{age1}$.

Keywords: Personal characteristics factor, Positive thinking, Happiness in work performance

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับการอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.จิระสุข สุขสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณาจารย์แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาศึกษาศาสตร์ทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆ มาโดยตลอด และขอขอบคุณสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่สนับสนุนทุนการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานเทศบาลนครนครปฐมผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน และท่านผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ นายแพทย์ ชัยวัฒน์ อิศวานิชย์ คุณสุรีย์พร มณเฑียรรัตน์ คุณนภชนก สุขประเสริฐ อาจารย์ณัฐพล บุญทอง และอาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมศาลาทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและทดลองเครื่องมือที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยไม่สามารถศึกษาจนสำเร็จได้ถ้าปราศจากบิดา มารดา สามีและลูกๆ ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาอย่างยิ่ง

จุฬามาส โห่่งไทย

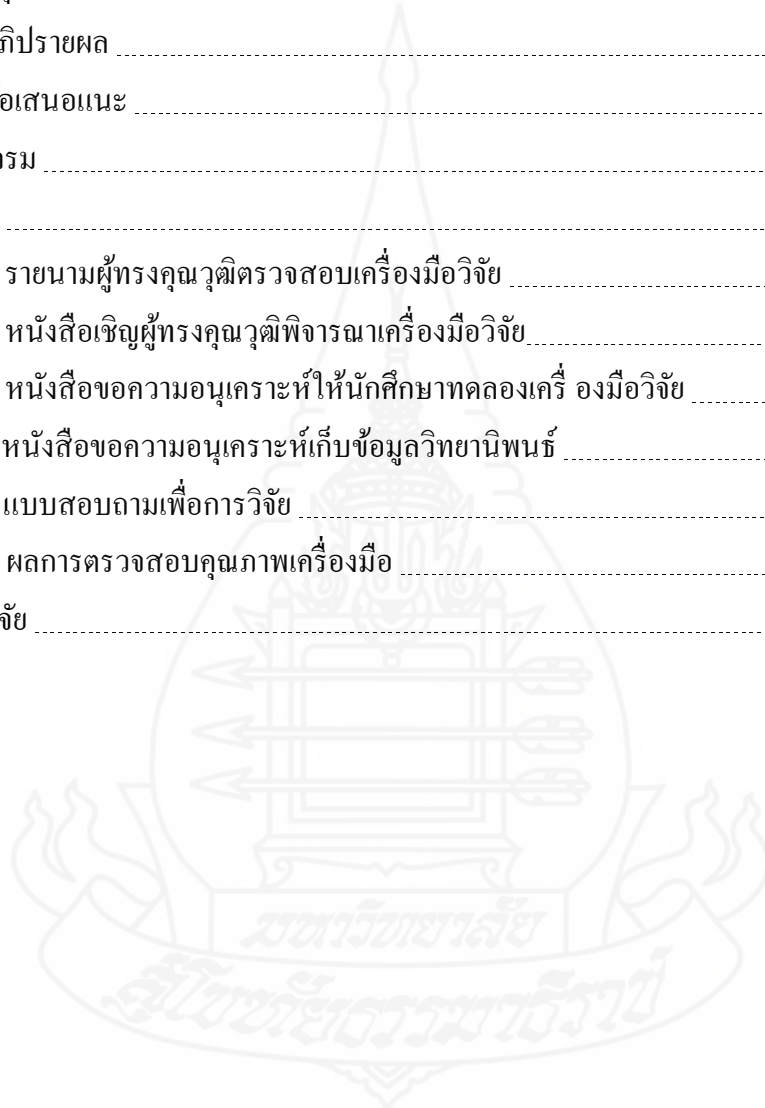
สิงหาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
ความคิดเชิงบวก	10
ความสุขในการทำงาน	16
แรงจูงใจในการทำงาน	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
สรุปการวิจัย	69
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	85
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	86
ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย	90
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย	96
ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิทยานิพนธ์	98
จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	100
ฉ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	104
ประวัติผู้วิจัย	111



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y	33
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานในเทศบาลนครนครปฐม	43
ตารางที่ 3.2 หลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเชิงบวกและ ความสุขในการทำงานของพนักงาน	46
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	52
ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย	54
ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงบวกรายด้านกับความสุขในการทำงานของ พนักงานเทศบาลนครนครปฐม (n=320)	56
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis) ของตัวแปรอิสระความคิดเชิงบวกรายด้าน ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม	57
ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) ของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกรายด้านเป็นตัวแปรต้น	58
ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสุขในการทำงานของพนักงาน เทศบาลนครนครปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกรายด้านเป็นตัวแปรต้น	59
ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน และความคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม (n=320)	62
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีตัวแปรดัมมี่แบบขั้นตอน (Stepwise (Multiple regression analysis with Dummy Variable) โดยมีความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม เป็นตัวแปรเกณฑ์	65
ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) ของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม	66

ญ

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสุขในการทำงานของพนักงาน เทศบาลนครนครปฐม	66



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงออก	10
ภาพที่ 2.2 แสดงระบบการจูงใจ	29
ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ	32
ภาพที่ 2.4 แสดงกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ	34
ภาพที่ 2.5 แสดงแบบของการจูงใจ	34



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงถึงกันตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ที่สำคัญคือ สภาวะจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม จึงเป็นเหตุให้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” (สุภาสิณี ธรรมประเสริฐ, 2555, น. 173) “ความสุข” มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “สุขภาวะ” คำว่า “ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being)” และคำว่า “สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being)” เป็นภาวะที่บุคคลรับรู้ตนเอง อย่างเป็นองค์รวมว่าตนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สุขภาวะประกอบด้วยหลายมิติเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ผู้ที่มีสุขภาวะที่ดี หรือมีความสุขจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิต มีอารมณ์ทางบวกมากในขณะที่เดียวกันควรมีอารมณ์ทางลบที่น้อย และมีการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกลมกลืน (จิระสุข สุขสวัสดิ์, 2558, น. 109-118)

ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนตุลาคม 2558 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) พบว่า มีผู้ว่างงาน 3.28 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.9 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปี 2557 จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 3.9 หมื่นคน (จาก 2.89 แสนคน เป็น 3.28 แสนคน) และเมื่อเปรียบเทียบกับเดือนกันยายน 2558 จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 2.8 หมื่นคน (จาก 2.89 แสนคน เป็น 3.28 แสนคน) เมื่อเปรียบเทียบอัตราการว่างงานกับช่วงเวลาเดียวกันของ ปีที่ผ่านมา พบว่า อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 0.8 เป็นร้อยละ 0.9 และยังพบว่าระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานมากที่สุด คือ ระดับอุดมศึกษา 1.42 แสนคน จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการแข่งขันในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตใจ ทำให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น ความสุขลดน้อยลง ความเครียดเป็นมูลเหตุที่สำคัญที่จะนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตที่รุนแรง เช่น การคิดสุรา ภาวะซึมเศร้า และการฆ่าตัวตาย เป็นต้น ซึ่งเห็นได้จากรายงานการสำรวจสุขภาพคนไทย ปี 2558 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2558,

น. 16) พบว่า กลุ่มวัยทำงานอายุตั้งแต่ 15-59 ปี มีแนวโน้มการเจ็บป่วยและเสียชีวิตจากภาวะสุขภาพจิตสูงกว่ากลุ่มเด็กและผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุขตั้งแต่ปี 2548-2553 (สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค, 2557, น. 1) พบว่า กลุ่มวัยทำงานอายุตั้งแต่ 15-59 ปี เป็นกลุ่มคนที่มีอัตราฆ่าตัวตายสูงสุด 7.1 ต่อแสนประชากร สาเหตุการฆ่าตัวตาย คือ ความเครียด โรคซึมเศร้า และเจ็บป่วยทางกาย ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆ พบว่า การมีความสุขในการทำงานย่อมอาศัยปัจจัยหลายประการ คือ 1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความดึงดูดใจ ความแตกต่าง การพึ่งพากัน และการสร้างโอกาส 2) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ การเชื่อมประสาน การได้รับการยอมรับ ความประทับใจ 3) ลักษณะของบุคคล ได้แก่ สมรรถนะในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อ และ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ทางสังคมเกี่ยวกับงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจ สภาพแวดล้อมและสวัสดิการในที่ทำงานเช่นเดียวกับการศึกษาของนฤมล แสงผล (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ การติดต่อสัมพันธ์ ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบในการทำงาน

ความคิดเชิงบวก (กรมสุขภาพจิต, 2555, น. 32) เป็นลักษณะการคิดของบุคคลที่มีรูปแบบการรับรู้และการคิดไปในทางที่ดี รับรู้และมองสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง มีเหตุมีผล ด้วยอารมณ์ผ่องใส จึงทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ความคิดเชิงบวก หรือทัศนคติเชิงบวก ในการทำงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เพราะเป็นความรู้สึกลึกซึ้ง และมุมมองที่เป็นไปทางบวก เพื่อแสวงหาความสุขในการทำงานในสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ ที่มีอุปสรรคปัญหาในการทำงาน เช่น ความขัดแย้งในการทำงานความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน หรือ มีปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน แล้วจึงใช้ความคิดเชิงบวกเข้ามาแก้ไขปัญหา โดยคิดว่าเวลาเองงานหนัก ให้ออกกับตัวเองว่านี่คือ “โอกาสในการเตรียมพร้อมสู่ความเป็นมืออาชีพ” วุฒิชัย วชิรเมธี (2558, น. 81) กล่าวว่าความคิดสำคัญต่อความเป็นไปในชีวิตของเรามาก สุขหรือความทุกข์ในชีวิตของเราก็ขึ้นอยู่กับวิธีที่เราคิด เราคิดอย่างไรเราจะได้คุณภาพชีวิตอย่างนั้น คิดบวกชีวิตจะพบแต่สิ่งดีๆ ที่เป็นคุณ เป็นประโยชน์ เป็นความสุข เป็นความสำเร็จ คิดลบมองอะไรในทางลบ ก็จะพบแต่สิ่งที่เป็นลบ พบเจอแต่สิ่งที่ไม่น่าชื่นชม จับทำอะไรก็มีความอึดอัด ขัดข้องล้มเหลว พอคิดลบ พลังความคิดก็จะลบศักยภาพที่แท้จริงของคนเรา ความคิดเชิงบวกช่วยให้บุคคลมีความสุขสนุกกับการใช้ชีวิต ช่วยให้บุคคลพบกับความสุขที่แท้จริงในการดำเนินชีวิต องค์กรที่มีบุคลากรที่มีจิตวิทยาเชิงบวก

ในที่สุดก็จะเกิดการเป็นพลเมืองที่ดี มีความรับผิดชอบในหน้าที่ เอาใจใส่การทำงาน ไม่เห็นแก่ตัว สุภาพ ทำงานด้วยหลักจริยธรรม และช่วยลดความเครียดและความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจิตวิทยาเชิงบวกศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมของการตระหนักในตนเอง (Self Awareness) พฤติกรรมที่มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต การทำเพื่อส่วนรวม การใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าสูงสุด (Optimal Living) ซึ่งช่วยให้เราเข้าใจศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ชีวิตทางบวก และมีความสุขเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำให้คนรอบข้างและสังคมพลอยมีความสุขเพิ่มขึ้นไปด้วย (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553, น. 25)

เทศบาลนครนครปฐมเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำหน้าที่ดูแลประชาชนในพื้นที่ การทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร โดยทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างสมดุล มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สำหรับประโยชน์ขององค์กร ความสุขในการทำงานจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพการให้บริการดีขึ้น จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับการให้บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่พนักงานเทศบาลนครนครปฐมในศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครนครปฐม และการจัดกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริม ปรับเปลี่ยน ทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของพนักงานเทศบาลนครปฐมให้เกิดความคิดเชิงบวก ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร

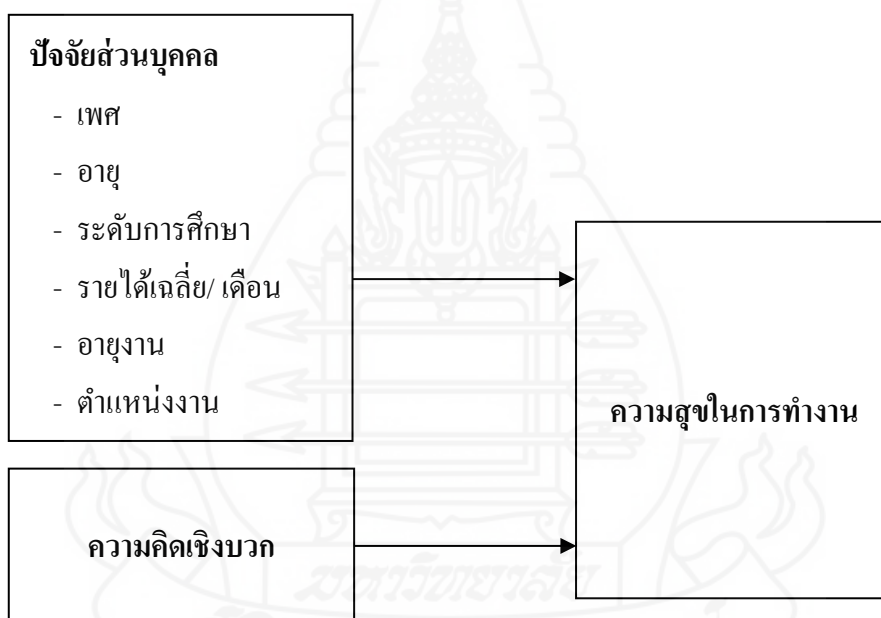
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเชิงบวก และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนของการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ครั้งนี้ จะศึกษาปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความคิดเชิงบวก ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย อายุงาน ตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านความคิดเชิงบวก คือ กระบวนการคิดของบุคคลที่มีรูปแบบการรับรู้และการคิดไปในทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่างๆตามความเป็นจริง มีเหตุมีผล ด้วยอารมณ์พองใส สร้างความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจและเป็นสุข จึงทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน และความคิดเชิงบวกมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

5.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาลนครนครปฐม ปี พ.ศ.2558 จำนวน 1,462 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สัดส่วนตามตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608 อ้างถึงใน มาเรียม นิลพันธ์, 2554, น. 122) พิจารณาจากสัดส่วนประชากร จำนวน 1,462 คน ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

5.3 ตัวแปร ตัวแปรที่จะศึกษาประกอบด้วย

5.3.1 ตัวแปรอิสระ (*Independent Variable*) 2 ตัวแปร คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย/เดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน และ

2) ความคิดเชิงบวก ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) ความกระตือรือร้น 3) ความเชื่อ 4) ความยึดมั่นในคุณธรรม 5) ความกล้าหาญ 6) ความเชื่อมั่นในตนเอง 7) ความมุ่งมั่น 8) ความอดทน 9) ความสุขุม 10) การสำรวจความตั้งใจ

5.3.2 ตัวแปรตาม (*Dependent Variable*) คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน เป็นต้น

6.1.1 เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง ของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

6.1.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีที่พนักงานเทศบาลนครนครปฐมตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์

6.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษา ปัจจุบันของแต่ละบุคคล

6.1.4 รายได้ หมายถึง การได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล

6.1.5 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่เข้าทำงานที่เทศบาลนครนครปฐม จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

6.1.6 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งที่เทศบาลนครนครปฐมใช้เรียกพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ดังนี้

1) **พนักงานเทศบาล** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาลนครนครปฐม

2) **ลูกจ้างประจำ** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างเข้าทำงานกับเทศบาลนครนครปฐมเป็นประจำ โดยไม่ต้องต่อสัญญาจ้างเป็นรายปี

3) **พนักงานจ้าง** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างรายปีกับเทศบาลนครนครปฐม

6.2 ความคิดเชิงบวก หมายถึง ลักษณะการคิดของบุคคลที่มีรูปแบบการรับรู้และการคิดไปในทางที่ดี รับรู้และมองสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง มีเหตุมีผล ด้วยอารมณ์ผ่อนคลาย สร้างความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจและเป็นสุข จึงทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

6.2.1 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง มีความเชื่อและคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่ดีแม้ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก คับขันหรือแม้แต่การทำทนาย

6.2.2 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง ความสนใจ ความมีศรัทธาอย่างแรงกล้าในสิ่งต่างๆ มีพลังเต็มไปด้วยความมีชีวิตชีวา ความมีแรงปรารถนาหรือแรงกระตุ้นส่วนตัวสูงในการกระทำสิ่งต่างๆ

6.2.3 ความเชื่อ (Belief) หมายถึง ความเชื่อในตนเองและผู้อื่น ความเชื่อในพลังอำนาจทางจิตวิญญาณที่สูงกว่า ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใต้สำนึกที่เป็นตัวกำหนดหรือสนับสนุนอยู่ภายในให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตนเองปรารถนา

6.2.4 ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจในการกระทำต่อผู้อื่นอย่างซื่อสัตย์ เปิดเผย ตรงไปตรงมา ยุติธรรมและไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

6.2.5 ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ความมีกำลังใจและเต็มใจในการลงเสี่ยง และเอาชนะความกลัว แม้ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่แน่นอน

6.2.6 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถ สมรรถภาพและศักยภาพของตนเอง ไม่พึ่งพาผู้อื่น และมีความเข้มแข็งในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

6.2.7 ความมุ่งมั่น (Determination) หมายถึง การมุ่งดำเนินให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องการ หรือสิ่งที่ต้องกระทำในชีวิตอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย หรือหมายถึง การมีจุดมุ่งหมายในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

6.2.8 ความอดทน (Patience) หมายถึง ความเต็มใจ มีขันติในการรอคอยโอกาส หรือรอคอยผลจากการกระทำของตนเองหรือของผู้อื่น

6.2.9 ความสุขุม (Calmness) หมายถึง การมีจิตใจที่สงบเยือกเย็น มองหาความเหมาะสมในการตอบโต้กับความยากลำบาก ความท้าทายหรือวิกฤติการณ์ต่างๆ หรือหมายถึงการมีเวลาคิดและโต้ตอบ

6.2.10 การสำรวจความตั้งใจ (Focus) หมายถึง การเอาใจจดจ่อกับงานที่ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

6.3 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ความเต็มใจ มีขันติในการรอคอยโอกาส ความพร้อมหรือรอคอยผลลัพธ์จากการกระทำของตนเองหรือของผู้อื่น เป็นความรู้สึกทางบวก ซึ่งประกอบด้วยมีความพึงพอใจในชีวิต และมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งแสดงออก เช่น มีความรู้สึกสดชื่น เบิกบาน สนุกสนานในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพึงพอใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สนุกสนาน ซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

6.3.1 ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งความพอใจในความสัมพันธ์ในครอบครัวด้วย

6.3.2 ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นให้จดจ่ออยู่กับงาน

6.4 พนักงานเทศบาลนครนครปฐม หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนครนครปฐม ปี พ.ศ.2558 ซึ่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเชิงบวก และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม และนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมนโยบายความคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

7.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเชิงบวกกับ ความสุขในการทำงานของพนักงาน และนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับการให้บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่พนักงานเทศบาลนครนครปฐมใน ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครนครปฐม และการจัดกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริม ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมให้เกิดความคิดเชิงบวก



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ผู้วิจัยได้ค้นคว้าตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจะนำเสนอเนื้อหาตามลำดับดังนี้

1. ความคิดเชิงบวก
 - 1.1 ความหมายของความคิดเชิงบวก
 - 1.2 ความสำคัญของความคิดเชิงบวก
 - 1.3 องค์ประกอบของความคิดเชิงบวก
2. ความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุข
 - 2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
 - 2.4 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
3. แรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 3.3 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องความคิดเชิงบวก
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสุขในการทำงาน

1. ความคิดเชิงบวก

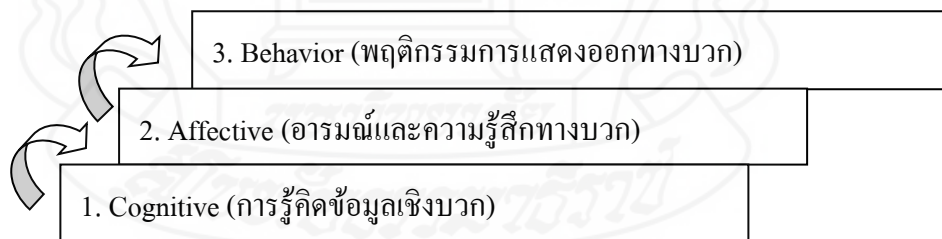
จากการศึกษาวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงบวก มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดเชิงบวกที่สอดคล้องกันไว้ ดังนี้

1.1 ความหมายของความคิดเชิงบวก

อิงลิช (English, 1992, p. 16) กล่าวว่า การคิดเชิงบวกเป็นการมองโลกในแง่ดี ยอมรับสิ่งที่ต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความจริง สามารถแก้ปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานั้นขึ้นมาอีกได้โดยไม่ยึดติดกับเหตุการณ์ที่ไม่ดีในอดีต และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์

พอตเตอร์ (Potter, 1998, p. 16) กล่าวว่า การคิดบวก เป็นการคิดที่ทำให้เรามีความสุข กระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี มีพลังในการกระทำสิ่งต่างๆ มีสัมพันธภาพที่ดี กับผู้อื่น มีสุขภาพดีและส่งผลให้ประสบความสำเร็จในชีวิตด้วย

นิภา แก้วศรีงาม (2547, น. 32) ความคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีรูปแบบการรับรู้และการรู้คิด (Perception and Cognitive Style) ไปในทิศทางที่ดี รับรู้และมองสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง มีเหตุมีผลด้วยอารมณ์ผ่องใส จึงทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกเหมาะสม และสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้คนเราเกิดการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย ซึ่งความคิดที่ดีในเชิงบวกนั้น จะทำให้ผู้คิดเกิดความรู้สึกไปในทางบวก และมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลให้ทั้งตนเอง และสังคมคนรอบข้างมีความสุข ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงออก

เท็ดส์กดี เดชคง (2547, น. 19) กล่าวว่า ความคิดเชิงบวกหรือการมองโลกในแง่บวก คือการรับรู้และการแปลความหมายของเหตุการณ์ในด้านบวก และมีทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ แก่ตนเอง การมีวิธีคิดที่ถูกต้อง สามารถมองโลกอย่างเกิดประโยชน์เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

มุสลิท โตะกานี และศิริพันธ์ุ ศิริพันธ์ุ (2553, น. 115) ความคิดเชิงบวกเป็นวิธีการปรับเปลี่ยนความคิด มุมมองที่เป็นในทางบวก มุมมองที่ทำให้เรามีแง่คิดที่ดี มุมมองที่ทำให้เรามีกำลังใจ มุมมองที่ทำให้เรารู้สึกมีความทุกข์น้อยลง มีแรงจูงใจที่จะต่อสู้กับชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นวิธีการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการคิดที่เราเคยชินติดตัวเรามาเป็นเวลานาน และ “ผลอ” ใช้โดยอัตโนมัติจนคิดเป็นนิสัย การปรับเปลี่ยนวิธีการคิดจึงยากที่จะทำได้ทันที แต่สามารถทำได้หากฝึกฝน

กรมสุขภาพจิต (2555, น. 32) ความคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการคิดของบุคคลที่เกิดจากคนเรามีรูปแบบการรับรู้และการคิดไปในทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่างๆตามความเป็นจริง มีเหตุมีผล ด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลาย จึงทำให้มีพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม

รัชดา อรหันตา (2556, น. 18) ความคิดเชิงบวก หมายถึง ความคิดของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์/สถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีความเชื่อว่าตนจะสามารถผ่านพ้นปัญหาเหล่านั้นได้ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น และมีกำลังใจที่เข้มแข็ง

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ความคิดเชิงบวก หมายถึง กระบวนการคิดของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้และการคิดไปในทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง มีเหตุมีผล ด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลาย จึงทำให้มีพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลให้ตนเองมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความสุข

1.2 ความสำคัญของความคิดเชิงบวก

ความคิดเชิงบวกเป็นลักษณะการรับรู้ การคิดไปในทางที่ดี รับรู้และสิ่งต่างๆตามความเป็นจริง มีเหตุมีผล ด้วยอารมณ์ผ่อนคลาย ทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่มีประโยชน์ ทั้งต่อบุคคลและต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเชิงบวกไว้ดังนี้

จรรยา จิตวิฤทธิการ (2544, น. 59-63) กล่าวว่า การคิดบวกช่วยให้คิด แต่ในด้านที่ดีไม่คิดในด้านร้าย ซึ่งทำให้เกิดความกังวลโดยไม่จำเป็น ทำให้กล้าคิดกล้าฝันว่าจะเป็นไปได้ในชีวิตจริง ยอมรับว่าในความคิดของตนเอง ผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เกิดความสุขใจมากกว่าความทุกข์ใจ มีเพื่อนมากกว่าศัตรู มีสุขภาพแข็งแรงมากกว่าเจ็บป่วยด้วยโรคภัย เกิดพลังขับเคลื่อนสังคมไปในทางที่ดี และเพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิตในทุกด้าน เพียงแต่เราจะต้องเริ่มต้นและฝึกหัดจากสิ่งใกล้ตัวเราในชีวิตประจำวัน เมื่อฝึกบ่อย ๆ ก็ให้เห็น โอกาส และสิ่งดีๆ ที่มีอยู่ในตัวเรา ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม

นิภา แก้วศรีงาม (2547, น. 76-78) กล่าวว่า ความคิดเชิงบวกมีความสำคัญ โดยความคิดเชิงบวก จะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับชีวิตและการทำงาน กล่าวคือ ทำให้เกิดมีวิฤทธิภาวะ

ทางอารมณ์ (EQ) มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ มีความคิดที่จะปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างความคิดที่จะเปลี่ยนวิกฤติเป็น โอกาส เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถที่จะหาคุณประโยชน์จากสิ่งของไร้ค่า เช่น พลังงานจากอากาศ หรือกองขยะมาประดิษฐ์และสร้างเป็นนวัตกรรมจากของเหลือใช้ต่างๆ ได้ และทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และการทำงานมีมาตรฐาน นอกจากนี้ความคิดบวกยังเพิ่มความสุขในชีวิต และเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี สามารถปรับตัวและเผชิญความจริง อย่างมีเหตุผล มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิต เกิดความพึงพอใจในตนเอง ครอบครัว หน้าที่การงาน และสังคมที่ตนเองเกี่ยวข้อง มีความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหา และเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ซึ่งส่งผลให้สามารถบริหารจัดการกับปัญหาและอุปสรรคได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทำให้อารมณ์ผ่อนคลาย ผ่อนคลาย ก่อให้เกิดความสุขทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น และประสบความสำเร็จในชีวิต

เซลิคแมน (Seligman, 1990, อ้างถึงใน สุมาลี พัวชู, 2547, น. 35) ได้กล่าวถึงคุณค่าและประโยชน์ของความคิดเชิงบวก ดังนี้

1. ทำให้สุขภาพจิตดี ลดภาวะซึมเศร้า โรคประสาท
2. ทำให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สำหรับคนปกติจะมีการดูแลสุขภาพร่างกายที่ดี ส่วนคนที่มีความเจ็บป่วย อาการป่วยก็จะทุเลาลงได้เร็วกว่าคนที่มองโลกในแง่ลบ
3. ทำให้ประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่มองโลกในแง่ลบ
4. ทำให้มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีกว่าคนที่มองในแง่ลบ เนื่องจากคนที่มองโลกในแง่บวกจะให้อภัยในความผิดของผู้อื่น และพร้อมที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ยืนยาว

วิทยา นาควัชระ (2548, น. 49) กล่าวว่า คนที่มีความคิดทางบวกจะเกิดความสุขได้ง่าย รู้สึกดีต่อตนเองและผู้อื่น ความเครียดลดน้อยลง รู้สึกพึงพอใจกับงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ พื่อใจ ในชีวิตของตนเองและคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และที่สำคัญสามารถมองเห็นสิ่งดีๆ ที่จะเกิดขึ้นใหม่ได้เสมอ ซึ่งคนที่คิดทางลบจะมองไม่เห็นสิ่งเหล่านี้

เรวดี ทรงเที่ยง (2550, น. 69-70) กล่าวว่า ความคิดเชิงบวกมีความสำคัญ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง หากเราคิดดี หรือคิดไปในทางบวก สิ่งที่จะตามมาคือ การพูดดี และการกระทำ ที่ดี ซึ่งทำให้ทั้งตนเองและผู้อื่นสบายใจ เนื่องจากสามารถทำความเข้าใจกับเรื่องราวต่างๆ ได้ตามความเป็นจริง และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองให้ปราศจากความยุ่งยากลำบากใจ กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้การคิดบวกก่อให้เกิดการมองโลกในแง่ดี ก่อให้เกิดพลัง ในการแสวงหาโอกาสที่จะพลิกผันสถานการณ์เลวร้ายให้กลับคืนดีให้ได้ และจะไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคที่ขวางกั้น ประการที่สอง การคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการสร้างความคิด และใช้พลังความคิดบน

พื้นฐานของความจริงโดยคิดแบบเข้าข้างตนเอง ซึ่งพลังดังกล่าวจะผลักดันให้มองเห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดผลดีต่อตนเองหรือผู้อื่นอย่างไร ความคิดบวกนี้ไม่ได้มีมาโดยกำเนิด สามารถเรียนรู้ได้โดยการฝึกฝน นอกจากนี้ความคิดบวกยังช่วยสร้างสรรค์จิตใจให้เรามองโลก ในแง่ดีอย่างมั่นคงและแน่นอน สร้างให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ถูกผลักดันมาจากพลังทางบวก ทำให้เราพบกับสถานการณ์ในทางบวกทุกวัน จึงช่วยปรับปรุงชีวิตและฟื้นฟูสุขภาพจิตของเรา ไปในทางที่ดีขึ้น และส่งผลให้มีโอกาสประสบความสำเร็จทุกด้านในชีวิต เช่น ด้านการทำงาน การเรียน

กรมสุขภาพจิต (2555, น. 42) ความคิดเชิงบวก มีความสำคัญ ดังนี้

1. ความคิดเชิงบวกจะเพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิตและการทำงาน ได้แก่

1.1 สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

1.2 เกิดความคิดที่จะปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.3 สร้างความคิดที่จะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส ปรับความสิ้นหวังสู่การพัฒนา

พัฒนา

1.4 ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์และเกิดควมมีมาตรฐานในงาน

2. เพิ่มความสุขในชีวิตและเสริมสร้างให้มีสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่

2.1 สามารถปรับตัวและเผชิญความจริงได้อย่างมีเหตุผล

2.2 มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิต สร้างให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง

ในครอบครัว ในงาน และสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง

2.3 มีกำลังใจในการจัดการกับปัญหา

2.4 มีอารมณ์ผ่อนคลาย ผ่อนคลาย สร้างหนทางของความสุขให้แก่ตนเองและ

ผู้อื่น

จากการรวบรวมความสำคัญของความคิดเชิงบวก จึงสรุปได้ว่า

1. ความคิดเชิงบวกเพิ่มคุณค่าให้กับชีวิตและการทำงาน ได้แก่ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความคิดที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างความคิดที่จะเปลี่ยนวิกฤตเป็น โอกาส ปรับความสิ้นหวังสู่การพัฒนา เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี สมบูรณ์และมีมาตรฐานในการทำงาน

2. เพิ่มความสุขในชีวิตและเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถปรับตัวและเผชิญความจริงอย่างมีเหตุผล มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิต สร้างให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง ครอบครัว การงาน และสังคมที่ตนเองเกี่ยวข้อง มีกำลังใจในการจัดการกับปัญหา มีอารมณ์ผ่อนคลาย ผ่อนคลาย สร้างหนทางของความสุขให้แก่ตนเองและผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี และยืนยาว

1.3 องค์ประกอบของความคิดเชิงบวก

ความคิดเชิงบวกเป็นลักษณะของการรับรู้การคิดไปในทางที่ดีซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่าง นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ไว้ ดังนี้

เวนเทรลลา (Scott W. Ventrella, 2001, อ้างถึงใน วิทยา พลายนณี, 2545, น. 15) กล่าวว่า ความคิดบวกเกิดมาพร้อมกับมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิด ประสบการณ์ในชีวิตทำให้ความคิดบวกลดน้อยลงหรือซ่อนอยู่ในตัวบุคคล และบุคคลจะเกิดความคิดเชิงบวกได้จากการยกระดับความคิดซึ่งความคิดบวกประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการได้แก่

1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นแม้ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน ยากลำบาก คับขัน หรือทำทนาย
2. ความกระตือรือร้น(Enthusiasm) หมายถึง ความสนใจ ความมีศรัทธาอย่างแรงกล้าในสิ่งต่างๆ มีพลัง เต็มไปด้วยความมีชีวิตชีวา ความมีแรงปรารถนาหรือ แรงกระตุ้นส่วนตัวสูงในการกระทำสิ่งต่างๆ
3. ความเชื่อ (Belief) หมายถึง ความเชื่อในตนเองและผู้อื่น ความเชื่อในพลังอำนาจทางจิตวิญญาณที่สูงกว่า ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใต้สำนึกที่เป็นตัวกำหนดหรือสนับสนุนอยู่ภายในให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตนต้องการ
4. ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) หมายถึง การมุ่งมั่น ตั้งใจในการกระทำต่างๆ ต่อผู้อื่นอย่างซื่อสัตย์ เปิดเผย ตรงไปตรงมา ยุติธรรมและไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น
5. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ความมีกำลังใจและเต็มใจในการลองเสี่ยงและเอาชนะความกลัว แม้ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่แน่นอน
6. ความตั้งใจ (Confidence) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถ สมรรถภาพ และศักยภาพของตนเอง ไม่พึ่งพาผู้อื่น และมีความเข้มแข็งในการกระทำสิ่งต่างๆ
7. ความมุ่งมั่น (Determination) หมายถึง การมุ่งดำเนินให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องการ หรือสิ่งที่ต้องกระทำในชีวิตอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย หรือหมายถึงการมีจุดมุ่งหมายในการกระทำสิ่งต่าง ๆ
8. ความอดทน (Patience) หมายถึง ความเต็มใจ มีขันติในการรอคอยโอกาสหรือรอคอยผลจากการกระทำของตนเองหรือผู้อื่น
9. ความสุขุม (Calmness) หมายถึง การดำรงไว้ซึ่งจิตใจที่สงบเยือกเย็น ฝ่าฝืนความเหมาะสมพอควร ในการโต้ตอบกับความยากลำบาก ความทำทนายหรือวิกฤตการณ์ต่างๆ หรือหมายถึง การใช้เวลาในการคิดและโต้ตอบ

10. การสำรวจความตั้งใจ (Focus) หมายถึง การกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยการเอาใจจดจ่อทำให้บรรลุเป้าหมายตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง

วิทยา นาควัชระ (2543, น. 44) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่มีการคิดเชิงบวก เป็นคนอารมณ์ดี มั่นคง มั่นใจในตนเองอย่างสร้างสรรค์ และมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคเสมอ

เทิดศักดิ์ เดชคง (2548, น. 115) กล่าวว่า ผู้ที่มีความคิดเชิงบวก มีลักษณะเป็นบุคคลที่มองหาโอกาสจากอุปสรรคต่างๆ ที่พบเจอ เปิดใจกว้างยอมรับฟัง และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกล้าไม่หลีกเลี่ยงปัญหาและพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คาน (Khan, 2008, อ้างถึงในสุธาสนี นาคสินธุ์, 2552, น. 13) กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดเชิงบวก ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายเพื่อไปสู่ความสำเร็จ
2. ควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม
3. ยอมรับฟังคำแนะนำของผู้อื่น
4. เชื่อมั่นในตนเองและให้กำลังใจตนเองในการทำสิ่งต่างๆ
5. มีเหตุผล
6. มีอารมณ์ดีมั่นคง
7. ต่อต้านการคิดเชิงลบ
8. มีความอดทน
9. มีการทบทวนในสิ่งที่ได้ทำไปแล้ว

กรมสุขภาพจิต (2555, น. 32) ลักษณะความคิดเชิงบวก ประกอบด้วยความคิดหลายแบบ ได้แก่

1. คิดมุมกลับ เช่น “ทำไมโชคร้ายแบบนี้” เปลี่ยนเป็น “คนอื่น โชคร้ายกว่าเราก็นี่”
2. คิดหลายมุม เช่น “กรณีเขาวชนอยากเที่ยวกลางคืน อาจกระตุ้นให้คิดในมุมมองของบุคคลอื่นๆ เช่น ขณะนี้ชุมชนของเราอยู่ในสถานการณ์ที่รุนแรง ถ้าเรานัดเพื่อนออกมาเที่ยวกลางคืนกัน พ่อแม่ก็คงเป็นห่วงและกังวล ว่าลูกหลานอาจได้รับอันตรายน้อยๆ ก็อาจเลียนแบบที่ได้ นอกจากนั้น อาจทำให้หลายฝ่ายเข้าใจผิดว่า เขาวชนมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น”

3. คิดแง่ดี เช่น “การที่เราจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่รุนแรง แต่เราสามารถเอาชีวิตรอด อดทนและเรียนรู้การปรับตัวต่อความกดดันต่างๆ ที่แวดล้อม ถือว่าเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า และจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อสังคมอื่นๆ” หรือ “พวกเราไม่ได้อยู่ตามลำพัง ขณะนี้

หน่วยงานและองค์กรต่างๆ หลายภาคส่วนกำลังระดมความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือและผลักดันให้เกิดสันติสุขโดยเร่งด่วน”

4. คิดให้เป็นประโยชน์กับตนเอง เช่น “ยังคิดยิ่งทุกข์และไม่สบายใจ ควรหยุดคิดสักระยะ และทำกิจกรรมอื่นๆ เพื่อช่วยให้จิตใจไม่ตึงเครียดไปกว่านี้ เช่น สวดมนต์” “ความกังวลเป็นสิ่งปกติที่เกิดขึ้นเมื่อคนเราเผชิญวิกฤต แต่หากปล่อยวางให้นานเกินไป จะบั่นทอนจิตใจจนทำให้กระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันได้”

5. คิดอย่างมีเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น เช่น “เราเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน”

จากการศึกษาองค์ประกอบของความคิดเชิงบวก สามารถกล่าวได้ การที่บุคคล มีความคิดเชิงบวกนั้น จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ความกระตือรือร้นมองหาโอกาสและแสวงหาทางออกความเป็นไปได้ในสถานการณ์ต่างๆ ความยึดมั่นในคุณธรรม ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น อารมณ์ดี มั่นคง มั่นใจในตนเองอย่างสร้างสรรค์ และมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคเสมอ เปิดใจกว้างยอมรับฟัง และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกล้า ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน การเข้าใจความหมาย องค์ประกอบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่แต่ละบุคคลสามารถนำไปใช้ในการแสวงหาความสุขของตนเองได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปได้ ดังนี้

2.1 ความหมายของความสุข คำว่า “ความสุข” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Happiness” ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ระบุว่า ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538, น. 843)

บุญโรม สุวรรณพาหุ (2556, น. 128-136) กล่าวว่า “ความสุข” มีความหมายใกล้เคียง กับคำว่า “สุขภาวะ” “ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being)” และคำว่า “สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being)” เป็นภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเองอย่างเป็นองค์รวมว่าคุณมีความสุข ร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สุขภาวะประกอบด้วยหลายมิติเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ผู้ที่มีสุขภาวะจะมีสุขภาพที่ดี มีสภาวะอารมณ์ทางบวก มีการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสอดคล้องกลมกลืน

มุกดา สุขสมาน (2537, น. 189) กล่าวว่า ความสุขเป็นลักษณะที่สำคัญที่แสดงถึงสุขภาพจิต ผู้ที่ปรับตัวได้ดีในเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมจึงจะเป็นผู้ที่มีความสุข

อภิชัย มงคล และคณะ (2544, น. 229-230) ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการบริหารจัดการกับปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และความสุขที่มีผลมาจากปัจจัยภายนอก เช่น การมีครอบครัวที่ดี อบอุ่นดูแลเอาใจใส่ เป็นต้น

วิทยากร เชียงกุล (2548, น. 12) ได้กล่าวว่า ความสุข คือ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตหรือการมีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าอารมณ์ในทางลบ ซึ่งในยามที่มีอารมณ์ หดหู่และคิดแต่เรื่องที่ทำให้กลุ้มใจชีวิตก็พลอยหดหู่ไปด้วย ไปทางตรงกันข้ามหากอารมณ์แจ่มชื่นก็จะคิดอะไรออกไปได้กว้าง คิดสร้างสรรค์ คิดแบบคนขี้เล่นสนุกสนาน ก็จะสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ตระหนักถึงภาพพจน์ของตนเอง และมีความหวังในอนาคตดีมากขึ้น อารมณ์ทางบวก จะเป็นเชื้อเพลิงในการสร้างเสริมความสุข ยิ่งมีอารมณ์ทางบวกมาก ก็ยิ่งเป็นสุขได้มากขึ้น นักจิตวิทยาหลายคนได้ค้นพบคล้ายกันว่า เมื่อคนเรามีความสุขก็จะยินดีที่จะช่วยคนอื่นเพิ่มขึ้น ความสุขจึงไม่ใช่แต่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดการทำมาดีด้วย นักจิตวิทยาเรียกว่าปรากฏการณ์นี้ว่า การรู้สึกดีทำให้เกิดการทำดี

Veenhoven (1997, Lyubomirsky et. al., 2005, อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556, น. 25) กล่าวว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ประสบการณ์อารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้ง ขณะที่ประสบการณ์อารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตก กังวล และความโกรธ ต้องมีไม่บ่อยครั้ง

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556, น. 27, 58) ความสุขโดยทั่วไป หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากประสบการณ์และความรู้สึกที่บุคคลสามารถบริหารจัดการปัญหา ในการดำเนินชีวิต ได้อย่างสม่ำเสมอตามความต้องการ ในภาพรวมจนเกิดขึ้นได้จริง มีศักยภาพ ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดี อิ่มเอมใจ ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รวมถึงคุณภาพ “ความสุข” (Quality of Happiness) ซึ่งสามารถประเมินได้จากตัวชี้วัด ทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจ ความหวัง และความสุขของสภาพความเป็นอยู่นั้นๆ

Diener E et al (1984, อ้างถึงใน รัตนา คัมภีรานนท์ และคณะ, 2556, น. 25) ได้ อธิบาย ถึงความสุขไว้ว่า หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ที่มีความรู้สึกด้านลบต่ำ

Argyle Mand Martin M (1991, อ้างถึงใน รัตนา คัมภีรานนท์ และคณะ, 2556, น. 26) ให้ความหมายความสุขไว้ว่าเป็นการประเมินของบุคคลในขณะนั้นว่า มีความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่น มีความเบิกบานใจ มีความยินดี มีอารมณ์ที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น และไม่มีความรู้สึกทางลบ เช่น ความซึมเศร้า และความวิตกกังวล เป็นต้น

จากการศึกษารวบรวมความหมายของความสุข สามารถกล่าวได้ว่า ความสุข หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Diener (2003, อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, น. 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขกับภารกิจอันเป็นผลมา จากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่มีประโยชน์ และเกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

พรธนิภา สืบสุข (2548, น. 10) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ หรือประสบการณ์ของบุคคล ในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากการทำงานที่ได้ทำ

Warr (1990ม อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549, น. 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ของ บุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน

มานีเยน (Manion, 2003, pp. 653-654) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นผลที่ เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งแสดงออกโดย การยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างที่มีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจาก พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และ ทำให้คงอยู่องค์การต่อไป

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553, น. 40-41) ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคล มีความสบาย พึงพอใจกับการทำงาน มีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานกับการทำงาน แจ่มใส เบิกบานใจ มีแรงบันดาลใจ สามารถปรับอารมณ์ให้สมดุลเมื่อประสบกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ ที่บีบคั้น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้

Davis (1997, Merton, 1997, Seashore, 1975, Royuela et al , 2007, อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556, น. 33) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้แต่เพียงอย่างเดียวที่เป็นสิ่งสำคัญที่สุด จะต้องมีความ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญกับบทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556, น. 33) คนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข ตามเงื่อนไข หรือเกณฑ์บางอย่าง ที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี

จากศึกษาและการรวบรวมความหมายของความสุขในการทำงาน กล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์/ประสบการณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวก เช่น ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเบิกบานใจ มีความยินดี มีอารมณ์ที่ดี สนุกสนานในการทำงาน

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

เฟรย์ และสตุทซ์เซอร์ (Frey and Stutzer, 2002, pp. 10-11) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (personality factors) เช่น ความภาคภูมิใจ การควบคุมตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความกล้าแสดงออก

2. ปัจจัยด้านประชากรและสังคม (socio-demographic factors) เช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส และการศึกษา

3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (economic factors) เช่น รายได้ การตกงาน ภาวะเงินเฟ้อ

4. ปัจจัยด้านบริบทและสถานการณ์ เช่น เงื่อนไขการทำงาน ความเครียดในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มคนทำงานร่วมกัน ญาติ เพื่อน สามี ภรรยา เงื่อนไขความเป็นอยู่ และสุขภาพ

5. ปัจจัยด้านสถาบัน เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณี ขอบเขตการกระจายอำนาจทางการเมือง สิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

มานีเยน (Manion, 2003, pp. 653-654) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีมากมายและขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ดังนี้

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ผลลัพธ์ของงาน คือ ความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ ลักษณะของงาน เช่น ความดึงดูดใจ ความแตกต่าง การพึ่งพากัน และการสร้างโอกาส

2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ การเชื่อมประสาน การได้รับการยอมรับ ความประทับใจ

3. ลักษณะของบุคคล ได้แก่ สมรรถนะในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ทักษะค่านิยม และความเชื่อ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมขององค์กร และการรับรู้ทางสังคมเกี่ยวกับงาน

ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์ (2554, น. 24-25) กล่าวว่า มาร์ติน เซลิกแมน ผู้จุดประกายงานวิจัย เรื่อง ความสุขในวงการจิตวิทยาตะวันตก กล่าวว่า ความสุขของคนเรานั้นมีอิทธิพลมาจากปัจจัยทางด้านพันธุกรรมถึงราวร้อยละ 50 แต่ปัจจัยที่ถูกกำหนดโดยพันธุกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่เราสามารถเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ เช่น นิสัย จีคลับ และการมองโลกในแง่ร้าย ซึ่งส่งผ่านทางพันธุกรรม เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝน ให้กลับกลายเป็นความเชื่อมั่น และการมองโลกในแง่ดีได้ ข้อสรุปนี้เป็นผลของการศึกษาในฝาแฝด ซึ่งพบว่า ระดับความสุขคนเราถูกส่งผ่านทางพันธุกรรม ร้อยละ 50 คล้ายกับเรื่องสติปัญญา หรือเรื่องระดับไขมันในเลือดที่ถูกกำหนดจากพันธุกรรมในสัดส่วนที่สูงเช่นกัน นักวิชาการสาธารณสุขเรียกสิ่งนี้ว่า Happiness set point คือ ระดับความสุขที่ถูกกำหนดไว้ในแต่ละคน ซึ่งค่อนข้างจะคงที่ ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในชีวิตก็ตาม คนเรามีแนวโน้มที่จะมีความสุขประมาณในระดับเดิม ที่เป็นระดับของตนเอง หากมีเหตุการณ์ดีๆ เกิดขึ้นในชีวิต เช่น ถูกลดตเตอริ์ ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือ

ขึ้นเงินเดือน เขาอาจมีความสุขเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นเพียงชั่วคราว จากนั้นระดับความสุขจะค่อยๆ ปรับลดลงมาอยู่ในระดับเดิม หรือเมื่อมีเหตุการณ์ร้ายเกิดขึ้นในชีวิตก็จะมีความสุขที่ลดน้อยลงเป็นการชั่วคราว จากนั้นระดับความสุขก็จะค่อยๆ ไต่ระดับขึ้น กลับคืนมาสู่ระดับเดิมเช่นกัน นอกจากนี้ปัจจัยทางพันธุกรรมแล้ว ยังมีอีกสองปัจจัยสำคัญ คือ

1. สถานการณ์ชีวิต หรือปัจจัยภายนอก เช่น ความจน ความรวย ความสวย ความหล่อ สุขภาพดีหรือไม่ดี แต่งงานหรือหย่าร้าง เรียนตก ออกหัก ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ตกงาน ปัจจัยเหล่านี้กำหนดระดับความสุขคนเราได้ประมาณร้อยละ 10-15

2. วิธีคิดและกิจกรรมที่เลือกทำ หรือปัจจัยภายใน เป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมของเราเอง เป็นความคิดการกระทำ รูปแบบชีวิตที่เราเลือกโดยตั้งใจ เช่น เวลาที่เราให้กับครอบครัว การสำนึกขอบคุณสิ่งต่างๆ รอบตัว การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การมองโลกแง่ดี การออกกำลังกาย การฝึกอยู่กับปัจจุบันเพื่อสัมผัสความสุขอย่างง่ายๆ จากประสาทสัมผัส การมีจุดมุ่งหมายที่มีคุณค่าในชีวิต การมีวิธีแก้ปัญหาเชิงรุก การเผชิญหน้ากับปัญหาในชีวิตด้วยความเข้มแข็ง ซึ่งตามนิยามสุขภาพจิต ปัจจัยเหล่านี้จะหมายถึงสมรรถภาพของจิตใจ และคุณภาพของจิตใจ ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนกำหนดระดับความสุขของเราได้ประมาณร้อยละ 35-40

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่ามีปัจจัยหลายประการ โดยแบ่งได้เป็นกลุ่มใหญ่ คือ 1) ลักษณะของงาน เช่น ความดึงดูดใจ ความแตกต่าง การพึ่งพากัน และการสร้างโอกาส 2) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ การเชื่อมประสาน การได้รับการยอมรับ ความประทับใจ 3) ลักษณะของบุคคล ได้แก่ สมรรถนะในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ทักษะ ค่านิยม และความเชื่อ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ทางสังคมเกี่ยวกับงาน ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวก มีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะประจำตัวของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน

1) เพศ โดยธรรมชาติตามปกติคนเรามี 2 เพศ คือ เพศหญิงและเพศชาย ซึ่งต่างก็มีลักษณะประจำเพศของตน ความแตกต่างระหว่างเพศเกิดจากการกระทำที่ซับซ้อนระหว่างลักษณะทางชีววิทยาของมนุษย์ และแบบแผนทางวัฒนธรรมซึ่งแบบแผนของการจัดেলাได้เพิ่มและเสริมความแตกต่างทางชีววิทยาที่มีอยู่ให้มีมากขึ้น ทำให้ชายและหญิงแตกต่างกันไปมากขึ้น (งามพิศ สัตย์สงวน, 2543, น. 71) เพศหญิงกับเพศชาย มีลักษณะแตกต่างกันไม่เพียงแต่รูปร่างเท่านั้น นิสัยใจคอ ความคิดเห็น การควบคุมอารมณ์และอื่นๆ ก็มีความแตกต่างกัน เพศหญิงจะมีความสุขภาพ เก็บตัว ควบคุมจริตกิริยาได้ดีกว่าเพศชายโดยทั่วไป เนื่องด้วยวัฒนธรรมของสังคม

เป็นไปอย่างนั้น ในด้านความแตกต่างทางอารมณ์ระหว่างเพศหญิงกับเพศชายจะปรากฏให้เห็นชัดเจนมากมาตั้งแต่ วัยเด็กเล็กขึ้นไปจนถึงผู้ใหญ่ เด็กชายจะพัฒนาทางด้านอารมณ์ได้ดีกว่าเด็กหญิง คือหนักแน่น มั่นคงกว่า เพศหญิงมักใจน้อย อารมณ์อ่อนไหว แปรปรวนบ่อย โกรธง่าย รักง่าย เกลียดง่าย อิงฉฉา ขี้สงสาร หัวเราะง่าย ร้องไห้ง่าย (กันยา สุวรรณแสง, 2532, น. 74-77)

2) อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการตามวัยทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และวุฒิภาวะให้เหมาะสมกับสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งการพัฒนาทางด้านอารมณ์และสังคมของมนุษย์แตกต่างกันไปตามช่วงอายุของแต่ละบุคคลตามทฤษฎีพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ของอีริกสัน (Erikson' Developmental Theory or Socioemotional Theory) (อ้างถึงในในปราชญ์ รามสูต, 2549, น. 9-10) ที่กล่าวว่า พัฒนาการทางบุคลิกภาพด้านอารมณ์และสังคมของมนุษย์มี 8 ขั้น นับตั้งแต่แรกคลอดถึงวาระสุดท้ายของชีวิต ขั้นที่ 1 อายุขวบปีแรกเป็นระยะของการพัฒนาความวางใจหรือไม่ไว้วางใจสิ่งแวดล้อม ขั้นที่ 2 อายุ 1-2 ปี เป็นระยะของการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองหรือความหวั่นไหวไม่แน่ใจ ขั้นที่ 3 อายุ 3-5 ปี เป็นระยะของการพัฒนาความคิดริเริ่มหรือความรู้สึกล้มเหลวหรือผิดพลาด ขั้นที่ 4 อายุ 6-12 ปี เป็นระยะของการพัฒนาความมุ่งมั่นต่องานหรือความรู้สึกรู้ความสามารถ ขั้นที่ 5 อายุ 13-20 ปี เป็นระยะของการพัฒนาอัตตลักษณ์หรือความขัดแย้งในบทบาท สำหรับวัยผู้ใหญ่จะเริ่มตั้งแต่ขั้นที่ 6 เป็นต้นไป พัฒนาการของวัยผู้ใหญ่หรือวัยทำงานที่สำคัญจากขั้นที่ 6 ขั้นที่ 7 และขั้นที่ 8 มีดังนี้ ขั้นที่ 6 อายุ 21-35 ปี พัฒนาการของวัยนี้เป็นช่วงพัฒนาความสัมพันธ์ใกล้ชิดหรือการแยกตัว วัยนี้มักขึ้นกับวัยต้นๆมองสิ่งแวดล้อมในแง่ดี วัยนี้จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ทั้งหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสม แต่ถ้าตรงกันข้ามก็มักจะแยกตัวจากกลุ่มและสังคม โดดเดี่ยวทำงานคนเดียวเป็นส่วนใหญ่ ขั้นที่ 7 อายุ 35-50 ปี พัฒนาการของวัยนี้เป็นช่วงพัฒนาความมีน้ำใจหรือการทำอะไรเฉพาะตัว อาจมีความรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยเหลือผู้อื่น สร้างสรรค์สิ่งรอบตัว หรือบางรายอาจเจอสุขภาพความรับผิดชอบ ทั้งนี้มักขึ้นกับพัฒนาการที่ผ่านมาว่าเป็นทางบวกหรือทางลบ และขึ้นกับความสำเร็จจากการทำงานที่ผ่านมา ขั้นที่ 8 อายุ 50 ปีขึ้นไป เป็นช่วงพัฒนาความมั่นคงทางใจ หรือความสิ้นหวังท้อแท้ วัยนี้ถ้าช่วงต้นๆพัฒนามาดีจะเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ มีความรับผิดชอบสูง กล้าเผชิญปัญหา ทำประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร มองโลกและมองงานตามความจริง แต่หากไม่ได้รับการยอมรับ หรือไม่ได้รับความสำเร็จมาโดยตลอด วัยนี้อาจสิ้นหวังขาดกำลังใจทำงาน มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับชีวิตะนันท์ พิษสะกะ (2544), จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) อ้างถึงในบัณฑิตา คำโฮม (2554, น. 36) และภารดี จิวแหยม (2553, น. 13) ที่กล่าวว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการมีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอายุมีส่วนส่งเสริม

ความสุขในการทำงานและนอกจากนั้นยังทำให้มีประสบการณ์และทักษะมากขึ้น และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับการศึกษา การศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดอารมณ์ ความเชื่อมั่น ความสามารถและศักยภาพของบุคคลทำให้เกิดความสุขและความสำเร็จในงานได้ (ถารดี จิวแหยม, 2553, น. 13) การศึกษาเป็นตัวกำหนดสถานภาพทางสังคม มีอิทธิพลทำให้คนแตกต่างกันได้ ผู้ที่มีการศึกษาจะได้รับการยกย่อง ได้ทำงานที่ดี ส่งผลถึงฐานะทางเศรษฐกิจไปด้วย จึงสามารถ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ (เนตรสวรรค์ จินตนาวิ, 2553, น. 56)

4) รายได้ หรือเงินที่ได้จากการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะรายได้เป็นผลักดันหรือแรงจูงใจเบื้องต้น ที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐานการครองชีพ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงแสดงฐานะทางสังคม และเป็นเครื่องตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของตนเอง และครอบครัว เป็นสิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการทำงาน (ถารดี จิวแหยม, 2553, น. 14)

5) อายุงาน จะแสดงถึงประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานจนมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้มีมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ประสบการณ์การทำงานยังทำให้เกิดความสุขรอบรอบ มีเหตุผลในการแก้ปัญหา มีอิสระมากขึ้นทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน จึงมีโอกาสนำขึ้นเงินเดือน หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย (ถารดี จิวแหยม, 2553, น. 14)

6) ตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่สามารถกำหนดระดับความสุขคนเราได้ประมาณร้อยละ 10-15 ประเวศ ดันติพิวัฒน์สกุล และเอกอนงค์ สิตลาภินันท์ (2554, น. 24-25)

2.3.2 ความคิดเชิงบวก ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกถึงความสุข สนุกกับการใช้ชีวิต และช่วยให้บุคคลค้นพบความสุขที่แท้จริงในการดำเนินชีวิตของทุกวัน องค์การที่เต็มไปด้วยบุคลากรซึ่งมีจิตวิทยาเชิงบวก ในที่สุดก็จะก่อให้เกิดความเป็นพลเมืองที่ดี ความรับผิดชอบ ในหน้าที่ เอาใจใส่งาน ไม่เห็นแก่ตัว สุขภาพ พอประมาณ ทำงานด้วยหลักจริยธรรม และช่วยลดจำนวนบุคคลที่มีความเครียดสูง หรือลดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจิตวิทยาเชิงบวกศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ค่านิยมของการตระหนักรู้ตนเอง (Self Awareness) พฤติกรรมที่มีเป้าหมายในชีวิต การทำเพื่อส่วนรวม การใช้ชีวิตอย่างได้คุณค่าสูงสุด (Optimal Living) ซึ่งช่วยให้เราเข้าใจศักยภาพที่จะพัฒนา

ตนเองไปสู่ชีวิตทางบวก และมีความสุขเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำให้คนรอบข้างและสังคมพลอยมีความสุขเพิ่มขึ้นไปด้วย (สิรินทร แซ่ฉั่ว 2553: 25)

2.4 องค์ประกอบของความสุข

นักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขพบว่า ผู้ที่มีความสุขจะมีลักษณะต่างๆ ดังนี้

มุกดา สุขสมาน (2537, น. 189) กล่าวว่าลักษณะที่แสดงออกของผู้ที่มีความสุข คือ ชอบติดต่อกับผู้อื่น สามารถดำเนินชีวิต ไปด้วยผู้อื่น ได้ดี เป็นผู้ที่มีความรัก มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา จะเป็นผู้ที่มีความสุข มนุษย์จะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ถ้าเขามีความสุข มีสุขภาพดี และมีการดำรงชีวิตที่ดี

คัตนางค์ มณีศรี และวัชรารัตน์ เฟงจิตต์ (2545, น. 7-9) สรุปลักษณะของผู้ที่มีความสุข คือ

1. เป็นคนที่มีความนับถือตนเองสูง หมายความว่า เป็นคนที่พึงพอใจในตนเอง มองตนเองในแง่บวก
2. รู้สึกว่าตนเองควบคุมชีวิตของตนเอง เชื่อว่าชีวิตเป็นของตนเอง จะดีจะร้ายจะประสบความสำเร็จหรือไม่อยู่ที่ตัวเองไม่รอโชคชะตา เชื่อว่าสามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับชีวิตของตนเองได้ นักจิตวิทยาพบว่า คนที่เชื่อแบบนี้จะเรียน ได้ดีทำงานก็ประสบความสำเร็จและสามารถแก้ปัญหาของตนเองได้ดี
3. เป็นคนมองโลกในแง่ดี ไม่ว่าจะทำอะไรก็สามารถมองหามุมมองที่ทำให้ตนเองมีกำลังใจ
4. เป็นคนเปิดเผย ชอบแสดงออกทางความรู้สึก ชอบเข้าสังคม มีเพื่อนมากมาย ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อน ชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีความมั่นคงในอารมณ์ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบแต่สิ่งดีๆ ในอนาคต ส่วนคนที่ไม่มีความสุขนั้นมักจะรู้สึกชีวิตตนแย่ ไม่สนใจความรู้สึกของคนอื่น หรือถึงขนาดคิดฆ่าตัวตาย

ลัดดาวลัย พิบูลศรี (2546, น. 32) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในชีวิต เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการชีวิตของตนเองให้มีความสุขได้ทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ เพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างปกติทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ผู้ที่มีความสามารถในการปรับปรุงตนเองจะสามารถมีความสุขได้ในสังคมที่วุ่นวาย เพราะผลกระทบจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมอาจทำให้บุคคลเกิดความยุ่งเหยิงในใจ

Manion, 2003 อ้างถึงใน พรรณีภา สืบสุข, 2548, น. 13 ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน (Joy at Work) มี 4 ด้าน คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาร่วมกันทำงานทำให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระตือรือร้นในการทำงาน ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจกับหน้าที่รับผิดชอบในงานของตนเอง

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ได้ถึงการทำงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีความภาคภูมิใจในการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่รู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดี ในการปฏิบัติงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการทำงาน และการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Warr, 1990, อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549, น. 37 กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกสนุก และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจในงานที่ทำ และภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550, น. 1-9) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข คือ ภาวะในการทำงานที่ทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) 5 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้บุคลากรภายใต้การปกครอง เกิดการทำงาน อย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างความต้องการในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจึงต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกันผู้นำจะต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในสิ่งที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและบุคลากร ในการที่จะหาจุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

Diener, 2000, อ้างถึงใน สิรินทร แซ่นัว, 2553, น. 40-41 กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ดีๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกรื่นรมย์ สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ

4. ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556, น. 60) จากแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทำให้เกิด “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8) ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมองความสุข เป็น 3 ส่วนประกอบกัน คือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. องค์กรประกอบความสุขของตัวเอง ประกอบด้วย

1.1 สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่ แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข

1.2 น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต

1.3 การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในกรดำเนินชีวิต

1.4 การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

1.5 คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมีหิริ โอตัปปะซึ่งหมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับ เป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และการทำงานร่วมกันในองค์กร

1.6 ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในครัวเรือน

2. องค์ประกอบความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย

2.1 ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นเสมือนภูมิคุ้มกัน และเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ

3. องค์ประกอบความสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วย

3.1 สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคม ที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

การสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้ความสำคัญกับ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และ “ความสุข” เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ดังนั้น ความสุข 8 ประการ เป็นการจัดสมดุลของการใช้ชีวิตในโลกส่วนตัว โลกครอบครัว และ โลกทางสังคมของคน

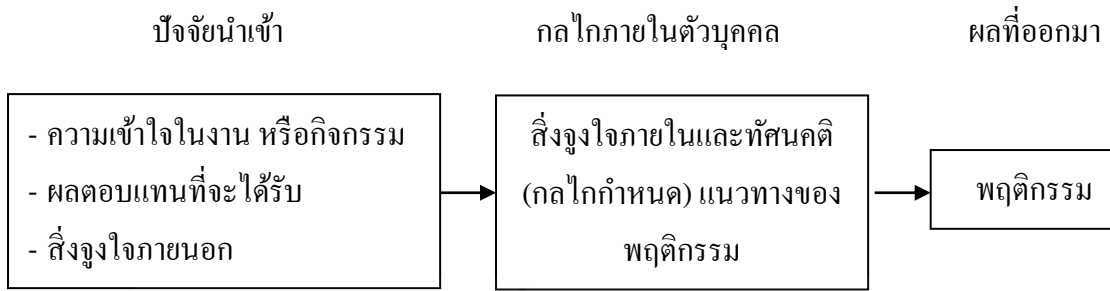
3. แรงจูงใจในการทำงาน

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใด หรือแสดงพฤติกรรมแบบใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆมักเกิดจากแรงจูงใจให้กระทำสิ่งนั้นๆ มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้มี ดังนี้

นิธิภัทร เมฆขจร (2541, น. 67) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่างๆทั้งภายนอกและปัจจัยภายใน เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526, น. 58-66) ระบบเกี่ยวกับการจูงใจของมนุษย์มีความสลับซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกัน บุคคลอาจมีสิ่งจูงใจหลายๆอย่างที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระบบของการจูงใจมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางของพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแนวทางนั้นอาจอยู่ในรูปของค่านิยม ความรู้สึก อุปนิสัย สิ่งต่างๆเหล่านี้ประกอบกันเป็นทัศนคติและโครงสร้างของความคิด ซึ่งระบบเกี่ยวกับการจูงใจของบุคคลสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงระบบการจูงใจ

ที่มา: ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526, น. 58-66)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2530, น. 150) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกบุคคล

เดฟ (Dafe, 1988, อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, น. 10) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่าคือ แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

อิสริย์ ไทรตระกูล (2553, น. 7) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกบุคคล

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสารงานวิชาการ งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

นิธิภัทร เมฆขจร (2557, น. 44-45) ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจของปัจเจกบุคคล ทั้งประสบการณ์ในชีวิตประจำวันและงานวิจัยทางจิตวิทยาสังคม ล้วนแสดงให้เห็นตัวอย่างของความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล ตัวอย่างเช่น ในการเพิ่มพูนการเห็นคุณค่าของตนเอง ความพึง

พอใจในตนเอง และคงความรู้สึกดีๆต่อตนเองให้อยู่ต่อไป เราอาจตำหนิติเตียนผู้อื่นแทนการยอมรับความผิดพลาดของเรา ที่เราก็ใช้ความรู้สึกกลัวของผู้คนเพื่อประโยชน์ในการโฆษณาสินค้าต่างๆเช่น เราอาจมีกลิ่นปากโดยไม่รู้ตัวจึงควรใช้สินค้าที่โฆษณาเพื่อป้องกันกลิ่นปาก ตามที่โฆษณานำเสนอภาพให้ชม เป็นต้น การประยุกต์ใช้ทฤษฎี แรงจูงใจเพื่อการสร้างและปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ผู้ให้บริการจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล และต้องทำความเข้าใจผู้รับบริการแต่ละคนว่ามีความชอบ ความสนใจในเรื่องใดสิ่งใด แล้วจึงใช้สิ่งนั้นมาเป็นเงื่อนไขในการจูงใจหรืออาจเรียกอีกอย่างว่า ดึงจูงใจ

ในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ของแมกเคลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ของแมกเคลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมกเคลแลนด (McClelland, 1962, pp. 99-122, อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, น. 16) เดวิด แมกเคลแลนด นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า คนนั้นมีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆมีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี ได้แก่ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่างๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962, pp. 99-122, อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, น. 16) พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ โดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญสามประการ คือ

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเองไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย
2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไปและ
3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขาซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการการอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผล และความต้องการผูกพัน

เดวิท แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962, อ้างถึงใน นิธิภัทร เมฆขจร, 2557, น. 44-45 และ มณฑล รอยตระกูล, 2546, น. 16) กล่าวว่า ความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม คนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้จะต้องได้รับการปลูกฝังตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน จนถึงองค์กรที่คนๆ นั้นเข้าไปเกี่ยวข้อง

2.2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

นิธิภัทร เมฆขจร (2557, น. 54-55) ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะให้กระทำการสิ่งใดเขาจะต้องพิจารณาก่อนว่า ความสามารถผนวกกับความพยายามของเขาจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ การจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล

วรูม (Vroom, อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล 2546, น. 16) ได้เสนอ แนวคิดเรื่องการจูงใจว่าเป็นผลของความมากน้อยของบุคคลที่มีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วย ความพอใจ ความคาดหวัง ซึ่งจะเป็นตัวทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์

ความพอใจ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่งซึ่งเกี่ยวกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์

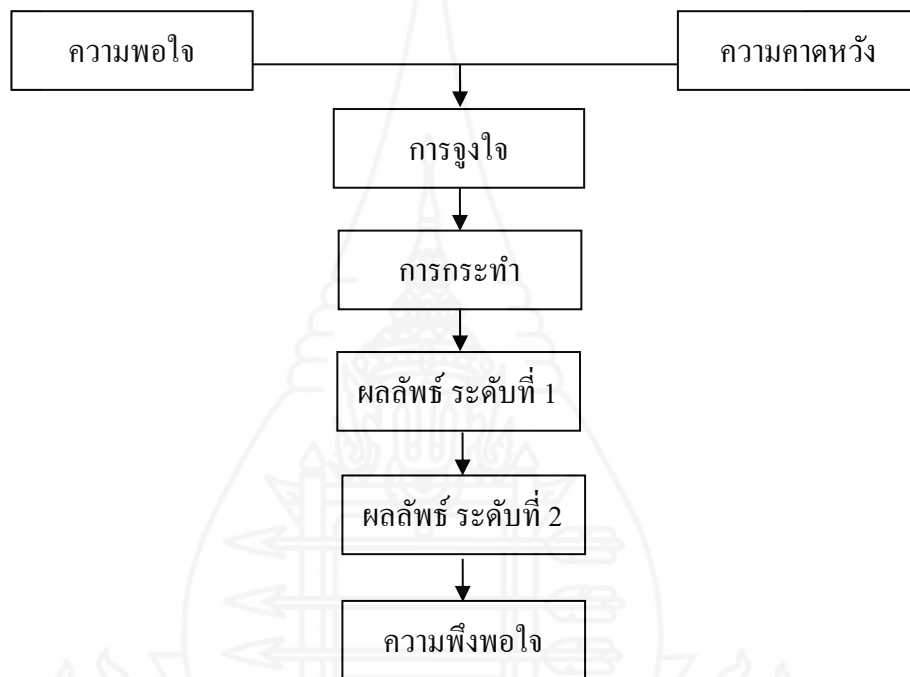
ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้ผลลัพธ์เป็นพิเศษ

ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ การใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีของ วรูม สามารถเขียนเป็นสมการพีชคณิต และแสดงเป็นกระบวนการในภาพที่ 2.2

ทฤษฎีของวรูม ถ้าหากเขียนเป็นสมการพีชคณิตจะได้ ดังนี้

แรงจูงใจ (M) = คุณค่าของผลลัพธ์ (V) × ความคาดหวัง (E) × การเชื่อมโยง

(I)



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ

ที่มา : Davis and Newstrom. (1989 p. 95, อ้างถึงในมณฑล รอยตระกูล, 2546, น. 16)

2.2.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor, 1960 อ้างถึงใน อุทัย ปัญญาโกณ 2539: 34) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ จำแนกคนออกเป็น 2 กลุ่มเป็นหลักพื้นฐานในการนำไปใช้ในการจูงใจ แนวคิดของทฤษฎีนี้แบ่งผู้ได้บังคับบัญชาออกเป็น 2 กลุ่ม สามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ดัง ตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	1. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน	2. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่างๆ
3. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	4. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
6. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	6. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
7. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	7. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร
8. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	8. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

ที่มา: Kenneth Scott and Allan Walker. (1992, p. 73, อ้างถึงใน อุทัย ปัญญาโกณู, 2539, น. 34)

ผู้ให้บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา เพื่อการสร้างหรือปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ผู้ให้บริการจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของทฤษฎีแรงจูงใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และต้องทำความเข้าใจว่าผู้รับบริการแต่ละคนมีความชอบ ความสนใจในเรื่องใด แล้วจึงใช้สิ่งนั้นมาเป็นเงื่อนไขในการจูงใจหรืออาจเรียกอีกอย่างว่าสิ่งจูงใจ และความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่พนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครนครปฐม และการจัดกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริม ปรับเปลี่ยน ทักษะคิด ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ให้เกิดความคิดเชิงบวก และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร การทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร โดยทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างสมดุล มีความมั่นคงในอาชีพเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สำหรับประโยชน์ขององค์กร ความสุขในการทำงานจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพการให้บริการดีขึ้น

2.3 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการเกิดแรงจูงใจมีนักวิชาการหลายคนท่านได้ศึกษาและกล่าวไว้ ดังนี้

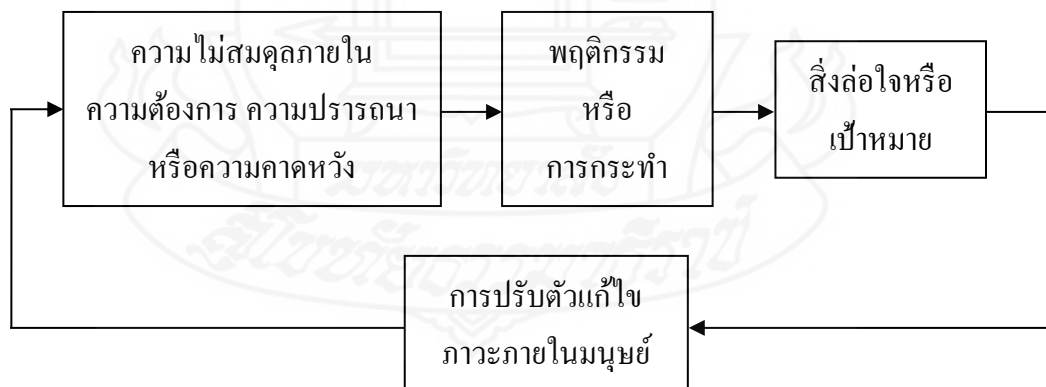
ลูธันส์ (Luthans, 1985, p. 183, อ้างถึงใน นิธิภัทร เมฆขจร, 2541, น. 67)

กระบวนการเบื้องต้นของแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ

สตีแยร์ และพอร์เตอร์ (LStears and Porter, 1979, pp. 6-7อ้างถึงใน นิธิภัทร เมฆขจร, 2541, น. 67) ได้แสดงตัวแบบ (Model) ของแรงจูงใจว่าประกอบด้วย ส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ 1) ความต้องการหรือความคาดหวัง 2) พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ 3) เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ และ 4) การป้อนกลับดังแสดงในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 แสดงตัวแบบของการจูงใจ

จากภาพที่ 2.5 อธิบายได้ว่าเมื่อนมนุษย์เกิดความไม่สมดุลภายใน ความต้องการ ความปรารถนา หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึง เป้าหมายที่ต้องการ หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็จะทำพฤติกรรมนั้นๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงบวกและ ความสุขในการทำงาน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องความคิดเชิงบวก

สุชาติณี นาคสินธุ์ (2552, น. 45) ได้ศึกษา “การวิเคราะห์องค์ประกอบของการคิด เชิงบวกของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3” ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของการคิดเชิงบวกของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การยึดมั่นในหลักคุณธรรม การกล้าเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค การควบคุมอารมณ์ที่ดี การยอมรับฟังและให้เกียรติผู้อื่น และการมองโลกในแง่ดี โดยมีพิสัยของค่าไอเกนอยู่ระหว่าง 2.077-8.385 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 46.52

2. โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของการคิดเชิงบวกตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2047.67 (p-value = .000) มีค่า GFI เท่ากับ .93 มีค่า AGFI เท่ากับ .91 มีค่า SRMR เท่ากับ .044 และมีค่า RMSEA เท่ากับ .034 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า มีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยมีพิสัยอยู่ระหว่าง .43-.74 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (Construct Reliability: ρ_c) ซึ่งมีพิสัยอยู่ระหว่าง .774 - .812 และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) ซึ่งมีพิสัยอยู่ระหว่าง .302 - .387

ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร (2555, น. 83-87) ได้ศึกษา “ความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ ความสุขในการทำงานของพนักงาน” พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง
2. ความคิดเชิงบวกของพนักงานอยู่ในระดับสูง

3. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความคิดเชิงบวกด้านความพยายามแก้ไขปัญหา ความมุ่งมั่น และการมองโลกในแง่ดี สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 32.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชดา อรหันตา (2556, น. 45) ได้ศึกษา “ผลของโปรแกรมความคิดเชิงบวกที่มีต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3” พบว่า

1. ภายหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมความคิดเชิงบวก กลุ่มทดลองมีคะแนนความเข้มแข็งทางจิตใจสูงกว่าก่อนการทดลอง

2. กลุ่มทดลองมีคะแนนความเข้มแข็งทางจิตใจสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรินยา จิระเจริญพงศ์ (2556, น. 546-548) ได้ศึกษา “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคิดเชิงบวกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11” พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคิดเชิงบวก ตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($X^2 = 8.233$, $X^2_{df} = 2.05$, $GFI = 0.997$, $AGFI = 0.986$, $RMSEA = 0.033$, $SRMR = 0.010$) โดยการคิดบวกได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดมาจากการสนับสนุนทางสังคมของครู (0.682) รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (0.531) ประสพการณ์ชีวิต (0.278) การควบคุมตนเอง (0.236) และการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล (0.235) ตามลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ การสนับสนุนทางสังคมของครู (0.486) รองลงมา คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล (0.235) ประสพการณ์ชีวิต (0.127) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (0.090) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวรวมอธิบายความแปรปรวนของการคิดเชิงบวกได้ ร้อยละ 70.6

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

โรนัลด์ (Ronald Burke, 2000, pp. 81-87) ที่ศึกษาความสมดุลชีวิตการทำงานของผู้บริหารชายจำนวน 283 คน พบว่า ผู้บริหารที่มีสมดุลชีวิตการทำงานจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่ไม่มีสมดุลชีวิตการทำงาน ได้แก่ มีความสุขในการทำงานมากกว่า

มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่า มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่า มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่า มีความตั้งใจจะหยุดงานน้อยกว่า มีสุขภาพกายและอารมณ์ดีกว่า

มนฤดี บุญอำนวย (2553, น. 52) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพระราม 3 สอนค้าคาร์ส จำกัด” พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทพระราม 3 สอนค้าคาร์ส จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับด้านผู้นำอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นางภาวดี จิวแหยม (2553, น. 43) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี” พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 35.51 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คู่การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการทำงานเฉลี่ย 12.61 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,761.90 บาท การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูง ($r = .613$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

นางสาวสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553, น. 146) ได้ศึกษา “ความสุขในการทำงานของบุคลากร เชียงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน” พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุข อันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุข

ในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขจากการได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงานความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

นฤมล แสวงผล (2554, น. 73-74) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5-10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

บัณฑิตา คำโสม (2554, น. 64) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์” พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.01$) ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ / กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน โรคประจำตัว ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในครอบครัวและนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตามลำดับ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ โดยความสุขในการทำงาน = $11.88 + 1.516(x_1) + 0.733(x_2) + 0.751(x_3)$

นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554, น. 64) ได้ศึกษา “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีความสุขในการทำงานรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บางส่วน ดังนี้

1. เพศชายและเพศหญิง มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลาย และด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=5.498 p<.01$), ($t=1.909 p < .05$), ($t=2.780 p < .01$) ตามลำดับ โดยพบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้านมากกว่าเพศหญิง

2. อายุ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.446 p<.05$) โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี

4. ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.827 p<.05$), ($F=4.239 p<.01$), ($F=3.827 p<.05$) ตามลำดับ เช่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช. และระดับปริญญาตรี/สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านหาความรู้มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6

กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ (2555, น. 383) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” พบว่า อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 และอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1 มีระยะเวลาของการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 อาจารย์และบุคลากรมีความสุขในการทำงานระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ ซึ่งมีค่าความสามารถในการทำนายสูงที่สุด และปัจจัยด้านงานเกี่ยวกับลักษณะงาน มีความสามารถในการทำนายในลำดับต่อมา

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555, น. 86) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุข ในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.31$)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (x_3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x_4) ด้านคุณลักษณะงาน (x_7) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (x_8) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (x_{10}) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_{12}) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (x_2) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว (x_5)

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (x_1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (x_6) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_9) และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (x_{11})

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะงาน (x_7) ด้านบุคลิกภาพ (x_3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_9) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (x_8) และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (x_2) โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60

5. สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

1) สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$Y = 1.675 + .159 X_7 + .200 X_3 - .13 X_9 + .240 X_8 + X_2$$

2) สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Y = .246 X_7 + .258 X_3 - .278 X_9 + .310 X_8 + .161 X_2$$

ศิริพันธ์ สอนสุทธัยาง (2552, น. 104) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบุคลิกภาพ คุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร บุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง บุคลิกภาพควบคุมตนเอง บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ และคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่คุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง และบุคลิกภาพควบคุมตนเอง โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.9 ($R^2 = .429$) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{ความสุขในการทำงาน}} = .440Z_{\text{คุณค่าในตนเอง}} + .242Z_{\text{บุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง}} + .113Z_{\text{บุคลิกภาพควบคุมตนเอง}}$$



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน และความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครนครปฐม ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 1,462 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการดังนี้

1.2.1 สํารวจจำนวนพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมด 1,462 คน (งานวิเคราะห์นโยบายและแผน, 2558, น. 38)

1.2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สัดส่วนตามตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน มาเรียม นิลพันธ์, 2554, น. 122) พิจารณาจากสัดส่วนประชากร จำนวน 1,462 คน ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

1.2.3 นำจำนวนตัวอย่างที่ได้จากข้อ 1.2.2 มาคำนวณหาจำนวนพนักงานที่ต้องการเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นแต่ละหน่วยงาน โดยคำนวณตามสัดส่วนของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมในข้อ 1.2.1 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานในเทศบาลนครนครปฐม

สำนัก/กอง	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง /จำนวนประชากร (คน)			รวม
		พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	
1. สำนักปลัดเทศบาล	91	9/43	2/8	9/40	20
2. สำนักการช่าง	112	6/26	4/20	15/66	25
3. สำนักการคลัง	53	6/25	-/3	6/25	12
4. สำนักการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	267	5/23	8/37	45/207	58
5. สำนักการศึกษา	151	10/45	1/4	22/102	33
6. กองวิชาการและแผนงาน	20	2/10	1/5	1/5	4
7. กองสวัสดิการสังคม	25	4/18	-/-	1/7	5
8. กองประปา	86	5/21	-/2	14/63	19
9. กองส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยวและกีฬา	28	3/13	-/2	3/13	
10. หน่วยตรวจสอบภายใน	1	-/-	-/-	-/-	-
11. ครูในสังกัดสถานศึกษา	610	97/440	2/10	35/160	134
12. สถานชนานูบาล	18	4/18	-/-	-/-	4
รวมทั้งหมด	1,462	151/683	18/91	151/688	320

2. ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

2.1 ตัวแปร

2.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) 2 ตัวแปร คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน และ
- 2) ความคิดเชิงบวก ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) ความกระตือรือร้น 3) ความเชื่อ 4) ความยึดมั่นในคุณธรรม 5) ความกล้าหาญ 6) ความเชื่อมั่นในตนเอง 7) ความมุ่งมั่น 8) ความอดทน 9) ความสุขุม 10) การสำรวจความตั้งใจ

2.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน

2.2 นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

2.2.1 ความคิดเชิงบวก หมายถึง ลักษณะการคิดของบุคคลที่เกิดจากคนเรามีรูปแบบการรับรู้และการคิดไปในทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง เป็นเหตุเป็นผล ด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลาย สร้างความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจและเป็นสุข จึงทำให้มีพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสม ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1) **การมองโลกในแง่ดี (Optimism)** หมายถึง มีความเชื่อและคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่ดีแม้ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก คับขันหรือแม้แต่การทำท้อ

2) **ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)** หมายถึง ความสนใจ ความมีศรัทธาอย่างแรงกล้าในสิ่งต่างๆ มีพลังเต็มไปด้วยความมีชีวิตชีวา ความมีแรงปรารถนาหรือแรงกระตุ้นส่วนตัวสูงในการกระทำสิ่งต่างๆ

3) **ความเชื่อ (Belief)** หมายถึง ความเชื่อในตนเองและผู้อื่น ความเชื่อในพลังอำนาจทางจิตวิญญาณที่สูงกว่า ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใต้สำนึกที่เป็นตัวกำหนดหรือสนับสนุนอยู่ภายในให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตนเองปรารถนา

4) **ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity)** หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจในการกระทำต่อผู้อื่นอย่างซื่อสัตย์ เปิดเผย ตรงไปตรงมา ยุติธรรมและไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

5) **ความกล้าหาญ (Courage)** หมายถึง ความมีกำลังใจและเต็มใจในการลงเสี่ยง และเอาชนะความกลัว แม้ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่แน่นอน

6) **ความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence)** หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถ สมรรถภาพและศักยภาพของตนเอง ไม่พึ่งพาผู้อื่น และมีความเข้มแข็งในการกระทำสิ่งต่างๆ

7) **ความมุ่งมั่น (Determination)** หมายถึง การมุ่งดำเนินให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องการ หรือสิ่งที่ต้องกระทำในชีวิตอย่างไม่เห็นดเห็น้อย หรือหมายถึง การมีจุดมุ่งหมายในการกระทำสิ่งต่างๆ

8) **ความอดทน (Patience)** หมายถึง ความเต็มใจ มีขันติในการรอคอยโอกาส หรือรอคอยผลจากการกระทำของตนเองหรือของผู้อื่น

9) **ความสุขุม (Calmness)** หมายถึง การมีจิตใจที่สงบเยือกเย็น มองหาความเหมาะสมในการตอบโต้กับความยากลำบาก ความท้อหรือวิกฤติการณ์ต่างๆ หรือหมายถึง การมีเวลาคิดและได้ตอบ

10) การสำรวจความตั้งใจ (Focus) หมายถึง การเอาใจจดจ่อกับงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

2.2.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นความรู้สึกทางบวก เช่น มีความรู้สึกสดชื่น เบิกบาน สนุกกับการทำงาน มีความพึงพอใจในชีวิต มีความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพึงพอใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สนุกสนาน ซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบซึ่ง ประกอบด้วย

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งความพอใจในความสัมพันธ์ในครอบครัวด้วย

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำ ในสิ่งที่ตนเองรักและพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความกระตือรือร้นจดจ่อกับงาน และมีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาหนังสือ เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด และการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเชิงบวก เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยศึกษาหนังสือ เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงบวก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยการใช้มาตราส่วนแบบลิเคอร์ท์ (Likert Scale) กำหนดระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยศึกษาหนังสือ เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยการใช้มาตราส่วนแบบลิคเกอร์ท (Likert Scale) กำหนดระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตารางที่ 3.2 หลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเชิงบวกและความสุขในการทำงานของพนักงาน

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนข้อความเชิงบวก	ค่าคะแนนข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การพิจารณาระดับความคิดเชิงบวกและความสุขในการทำงานของพนักงานนั้น ผู้วิจัยได้จำแนกคะแนนออกเป็น 3 ระดับโดยพิจารณาตามสูตรคำนวณอันตรภาคชั้น ดังนี้ (พิชิต, 2554)

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

$$\begin{aligned} \text{อ} &= \frac{5 - 1}{4} \\ &= 1 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถแบ่งระดับความคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานของพนักงานได้ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.01 – 5.00	ระดับสูงมาก
คะแนนตั้งแต่ 3.01 – 4.00	ระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 2.01 – 3.00	ระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.00	ระดับต่ำ

ดังนั้น เมื่อต้องการทราบระดับความคิดเชิงบวกและระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x})

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถามโดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) ซึ่งมีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านจิตวิทยา และสุขภาพทางจิต โดยพิจารณาข้อความในแบบวัดที่สร้างขึ้น ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 (ภาคผนวก จ)

3.2.2 การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานของเทศบาล ตำบลธรรมศาลา อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550, น. 35) ของแบบสอบถามความคิดเชิงบวก โดยภาพรวมเท่ากับ .96 และได้ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมเท่ากับ .93 (ภาคผนวก ฉ)

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total

Correlation: ITC) คำนวณโดยใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายซึ่งสะดวกในการคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (โกศล มีคุณ, 2555, น. 35-36) ได้ค่า ITC ของแบบสอบถามความคิดเชิงบวกอยู่ในช่วง .47-.87 (ภาคผนวก จ) ซึ่งสามารถจำแนกได้ระดับดี และได้ค่า ITC ของแบบสอบถามความสุขในการทำงานอยู่ในช่วง .11-.87 (ภาคผนวก จ) ซึ่งสามารถจำแนกได้ระดับพอใช้ถึงระดับดี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงนายกเทศมนตรีนครนครปฐม เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบผู้อำนวยการสำนัก/กองต่างๆ ของเทศบาลนครนครปฐม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 ชุด โดยมีผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) พนักงานเทศบาล 2) ลูกจ้างประจำ และ 3) พนักงานจ้าง

4.4 ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของงานวิจัยนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อช่วยคำนวณในการหาค่าทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรอิสระ) โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเชิงบวก (ตัวแปรอิสระ) และความสุขในการทำงาน (ตัวแปรตาม) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานเพื่อศึกษาตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน และ 2) ความคิด

เชิงบวก ที่มีผลต่อตัวแปรตามความความสุขในการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple regression analysis with Dummy Variable) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ซึ่งจะคัดเลือกตัวแปรออกจากสมการทีละตัว การคัดเลือกตัวแปรทำนายที่เข้าไปวิเคราะห์ในแต่ละขั้นเริ่มจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นสุดท้าย จากตัวแปรทำนายที่มีความสัมพันธ์กับตัวเกณฑ์มากที่สุด จนถึงตัวแปรทำนายที่มีความสัมพันธ์กับตัวเกณฑ์น้อยที่สุดตามลำดับ ซึ่งจะได้สัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) เมื่อ $D_1 D_2 \dots D_{m-1}$ เป็นตัวแปรดัมมี่ที่สร้างขึ้นแทนตัวแปรอิสระ (X) ซึ่งเป็นตัวแปรนัยเมตริกที่มีค่า m เขียนเป็นสมการถดถอย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเชิงบวก และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปฐม และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครปฐม การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อช่วยคำนวณในการหาค่าทางสถิติ และผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรอิสระ) โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวก (ตัวแปรอิสระ) กับความสุขในการทำงาน (ตัวแปรตาม) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานเพื่อศึกษาตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน และ
- 2) ความคิดเชิงบวก ที่มีผลต่อตัวแปรตามความสุขในการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple regression analysis with Dummy Variable) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ซึ่งจะคัดเลือกตัวแปรออกจากสมการทีละตัว การคัดเลือกตัวแปรทำนายที่เข้าไปวิเคราะห์ในแต่ละขั้นเริ่มจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นสุดท้าย จากตัวแปรทำนายที่มีความสัมพันธ์กับตัวเกณฑ์มากที่สุด จนถึงตัวแปรทำนายที่มีความสัมพันธ์กับตัวเกณฑ์น้อยที่สุดตามลำดับ ซึ่งจะได้สัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) เมื่อ $D_1 D_2 \dots D_{m-1}$ เป็นตัวแปรดัมมี่ที่สร้างขึ้นแทนตัวแปรอิสระ (X) ซึ่งเป็นตัวแปรนัยเมตริกที่มีค่า m เขียนเป็นสมการถดถอย

ข้อมูลสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard error)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (p-value)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤตของการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
a	แทน	ค่าคงที่
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
r^2	แทน	ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
SE_{est}	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า
SE_b	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของb
Y	แทน	ความสุขในการทำงานในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ความสุขในการทำงานในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรอิสระ) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 320 คน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	93	29.10
หญิง	227	70.90
รวม	320	100
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	65	20.30
30 – 40 ปี	125	39.10
41 – 50 ปี	72	22.50
51 – 60 ปี	58	18.10
รวม	320	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	109	34.10
ปริญญาตรี	152	47.50
สูงกว่าปริญญาตรี	59	18.40
รวม	320	100
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	157	49.10
15,000 – 20,000 บาท	63	19.70
มากกว่า 20,000 บาท	100	31.20
รวม	320	100
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	82	25.60
5 – 10 ปี	104	32.50
10 – 20 ปี	81	25.30
มากกว่า 20 ปี	53	16.60
รวม	320	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	
	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงานเทศบาล	151	47.20
ลูกจ้างประจำ	18	5.60
พนักงานจ้าง	151	47.20
รวม	320	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าเพศ ส่วนใหญ่พนักงานเป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.9 เพศชายร้อยละ 29.1 อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 และน้อยที่สุดอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.1

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.1 และน้อยที่สุด มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.4

รายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.2 และ น้อยที่สุด มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.7

อายุงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมามีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.6 และน้อยที่สุดมีอายุงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.6

ตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 47.2 และน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 5.6

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของความคิดเชิงบวก (ตัวแปรอิสระ) และความสุขในการทำงาน (ตัวแปรตาม)

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	Min	Max	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 1 การมองโลกในแง่ดี	2.67	5.00	4.15	0.59	สูงมาก
ด้านที่ 2 ความกระตือรือร้น	2.00	5.00	4.27	0.72	สูงมาก
ด้านที่ 3 ความเชื่อ	2.00	5.00	4.02	0.63	สูงมาก
ด้านที่ 4 ความยึดมั่นในคุณธรรม	2.00	5.00	4.3	0.76	สูงมาก
ด้านที่ 5 ความกล้าหาญ	2.00	5.00	4.16	0.66	สูงมาก
ด้านที่ 6 ความตั้งใจ	2.50	5.00	4.13	0.68	สูงมาก
ด้านที่ 7 ความมุ่งมั่น	3.00	5.00	4.21	0.66	สูงมาก
ด้านที่ 8 ความอดทน	2.00	5.00	4.08	0.65	สูงมาก
ด้านที่ 9 ความสุขุม	2.00	5.00	3.92	0.67	สูง
ด้านที่ 10 การสำรวจความตั้งใจ	1.50	5.00	4.09	0.70	สูงมาก
รวมความคิดเชิงบวก	2.85	5.00	4.12	0.53	สูงมาก
ด้านที่ 1 ความพึงพอใจในชีวิต	2.60	5.00	3.76	0.49	สูง
ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงาน	1.40	5.00	3.67	0.54	สูง
รวมความสุขในการทำงาน	2.05	5.00	3.72	0.48	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเชิงบวก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 2) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 3) ความเชื่อ (Belief) 4) ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) 5) ความกล้าหาญ (Courage) 6) ความตั้งใจ (Confidence) 7) ความมุ่งมั่น (Determination) 8) ความอดทน (Patience) 9) ความสุขุม (Calmness) 10) การสำรวจความตั้งใจ (Focus) โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเชิงบวกอยู่ในช่วง 2.00-5.00 ค่าเฉลี่ยของความคิดเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D. =.53) หมายความว่าพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ปี 2558 มีความคิดเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยความคิดเชิงบวกสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความ ยึดมั่นในคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=.76) รองลงมา คือ ความคิดเชิงบวกด้านความกระตือรือร้นและด้านความมุ่งมั่นอยู่ในระดับสูง

มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = .72) และ 4.21 (S.D. = .66) ตามลำดับ ส่วนความคิดเชิงบวกด้านความสุขุม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.92 (S.D. = .67) อยู่ในระดับสูง

ตัวแปรความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = .49) และ 3.67 (S.D. = .54) ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในช่วง 2.05-5.00 ในภาพรวม พบว่า ความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D. = .48) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงนั้นหมายความว่า พนักงานเทศบาลนครนครปฐม ปี 2558 มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

จากผลการวิเคราะห์รายด้านดังกล่าวข้างต้น พบว่าความคิดเชิงบวกรายด้านสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความยึดมั่นในคุณธรรม ด้านความกระตือรือร้น และด้านความมุ่งมั่น ส่วนด้านความสุขุมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงนำไปสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน โดยใช้สัญลักษณ์แทนความคิดเชิงบวกรายด้านและมีความสุขในการทำงานดังนี้

hl	แทน	ความสุขในการทำงาน
Opti	แทน	ความคิดเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี
Enth	แทน	ความคิดเชิงบวกด้านความกระตือรือร้น
Beli	แทน	ความคิดเชิงบวกด้านความเชื่อ
Inte	แทน	ความคิดเชิงบวกด้านความยึดมั่นในคุณธรรม
Cour	แทน	ความคิดเชิงบวกด้านความกล้าหาญ
Conf	แทน	ความคิดเชิงบวกด้านความตั้งใจ
Dete	แทน	ความคิดเชิงบวกด้านความมุ่งมั่น
Pati	แทน	ความคิดเชิงบวกด้านความอดทน
Clam	แทน	ความคิดเชิงบวกด้านความสุขุม
Focu	แทน	ความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ

ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงบวกทางด้านความสุขในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม (n=320)

	hl	Opti	Enth	Beli	Inte	Cour	Conf	Dete	Pati	Clam	Focu
hl	1.00										
Opti	.50*	1.00									
Enth	.51*	.64*	1.00								
Beli	.45*	.51*	.57*	1.00							
Inte	.45*	.55*	.67*	.56*	1.00						
Cour	.53*	.61*	.70*	.56*	.64*	1.00					
Conf	.51*	.60*	.66*	.50*	.62*	.69*	1.00				
Dete	.53*	.62*	.69*	.52*	.63*	.70*	.75*	1.00			
Pati	.56*	.60*	.61*	.50*	.57*	.68*	.64*	.71*	1.00		
Clam	.60*	.53*	.48*	.45*	.48*	.64*	.59*	.59*	.70*	1.00	
Focu	.62*	.59*	.60*	.49*	.54*	.62*	.60*	.65*	.71*	.72*	1.00

*P< .05

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9 + b_{10}X_{10}$$

- Y' คือ ค่าความสุขในการทำงาน
- X₁ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี
- X₂ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความกระตือรือร้น
- X₃ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความเชื่อ
- X₄ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความยึดมั่นในคุณธรรม
- X₅ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความกล้าหาญ
- X₆ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความตั้งใจ
- X₇ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความมุ่งมั่น

- X₈ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความอดทน
 X₉ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความสุขุม
 X₁₀ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 Z_3 + \beta_4 Z_4 + \beta_5 Z_5 + \beta_6 Z_6 + \beta_7 Z_7 + \beta_8 Z_8 + \beta_9 Z_9 + \beta_{10} Z_{10}$$

- Z' คือ ค่าความสุขในการทำงาน
 Z₁ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี
 Z₂ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความกระตือรือร้น
 Z₃ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความเชื่อ
 Z₄ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความยึดมั่นในคุณธรรม
 Z₅ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความกล้าหาญ
 Z₆ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความตั้งใจ
 Z₇ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความมุ่งมั่น
 Z₈ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความอดทน
 Z₉ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความสุขุม
 Z₁₀ คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis) ของตัวแปรอิสระความคิดเชิงบวกรายด้านต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

Source of Variable	df	SS	MS	F
Regression	4	33.13	8.28	66.58**
Residual	315	39.19	0.12	
Total	319	72.31		

**P < .01

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise (Multiple regression analysis)) ของตัวแปรอิสระความคิดเชิงบวกทางด้านกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกับตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ ความสุขุม ความกระตือรือร้นและความเชื่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ความคิดเชิงบวกด้านอื่นๆ เช่น ความอดทน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ การมองโลกในแง่ดี และความยึดมั่นในคุณธรรม พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ความคิดเชิงบวกด้านอื่นๆ ที่เพิ่มขึ้นให้ผลน้อยมาก จึงไม่ควรนำมาใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวพยากรณ์ความคิดเชิงบวกทางด้านที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ ความสุขุม ความกระตือรือร้น และความเชื่อ จึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกทางด้านเป็นตัวแปรต้น

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	SE _{est}	F
X_{10}	.62	.38	.38	.37	198.25**
$X_{10} X_9$.65	.43	.43	.36	118.72**
$X_{10} X_9 X_2$.67	.45	.45	.35	86.56**
$X_{10} X_9 X_2 X_3$.68	.46	.46	.35	66.58**

**P< .01

จากตารางที่ 4.5 พบว่า

โมเดลในขั้นที่ 1 ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ (X_{10}) มีค่า $R^2 = .38$

โมเดลในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความสุขุม (X_9) เข้าไปมีค่า

$R^2 = .43$

โมเดลในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความกระตือรือร้น(X_2) เข้าไป มีค่า $R^2 = .45$ และ โมเดลในขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความเชื่อ (X_3) เข้าไปมีค่า $R^2 = .46$

ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรความคิดเชิงบวกเพียง 4 ด้าน คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ (X_{10}) ด้านความสุข (X_9) ด้านความกระตือรือร้น (X_2) และด้านความเชื่อ (X_3) ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 ซึ่งตัวแปรความคิดเชิงบวกทั้งสิ้นสี่ด้านสามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้ร้อยละ 46 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .35 ($R^2 = .46$, $SE_{est} = .35$)

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมโดยมีความคิดเชิงบวกรายด้านเป็นตัวแปรต้น

ตัวแปร	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4
ค่าคงที่ B (β)	1.96**	1.75**	1.54**	1.44**
X_{10}	.43(.62)**	.27(.40)**	.21(.30)**	.20(.28)
$X_{10} X_9$.21(.31)**	.20(.30)**	.19(.27)**
$X_{10} X_9 X_2$.13(.19)**	.10(.15)*
$X_{10} X_9 X_2 X_3$.08(.11)*
R^2	.38	.43	.45	.46
Adj. R^2	.38	.43	.45	.45
SE of Estimate	.37	.36	.35	.35
F	198.25	118.72	86.56	66.58
Sig.F	.00	.00	.00	.00

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

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis) สามารถแทนค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวลงในแบบจำลองของการศึกษาจะได้สมการทำนายแนวโน้มความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมในรูปแบบคะแนนดิบ โดยมีสูตรสมการ คือ

$$Y' = a + b_{10}X_{10} + b_9X_9 + b_2X_2 + b_3X_3$$

ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Y' = 1.44 + .20 X_{10} + .19X_9 + .10X_2 + .08X_3$

เมื่อแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนมาตรฐาน จะได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน โดยมีสูตรสมการ คือ

$$Z' = \beta_{10}Z_{10} + \beta_9Z_9 + \beta_2Z_2 + \beta_3Z_3$$

ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Z' = .28Z_{10} + .27Z_9 + .15Z_2 + .11Z_3$

จากการวิเคราะห์ห้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis) สรุปได้ว่า ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ ด้านความสุขุม ด้านความกระตือรือร้น และด้านความเชื่อ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ ด้านความสุขุม ด้านความกระตือรือร้น และด้านความเชื่อ เพิ่มขึ้นมีผลทำให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้สูงถึงร้อยละ 46

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) มีตัวแปรความสุขในการทำงานเป็นเกณฑ์ ซึ่งใช้สัญลักษณ์ h1 และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน และความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรพยากรณ์ซึ่งใช้สัญลักษณ์ p1 ผู้วิจัยได้สร้างตัวแปรคัมมีเพื่อแทนที่ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรนั้นเมตริกซึ่งได้ตัวแปรคัมมี ดังนี้

sext	แทน	ตัวแปรคัมมีชาย
age1	แทน	ตัวแปรคัมมีอายุ น้อยกว่า 30 ปี
age2	แทน	ตัวแปรคัมมีอายุ 30-40 ปี
age3	แทน	ตัวแปรคัมมีอายุ 41-50 ปี
edu1	แทน	ตัวแปรคัมมีระดับการศึกษาปริญญาตรี
edu2	แทน	ตัวแปรคัมมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
earn1	แทน	ตัวแปรคัมมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท
earn2	แทน	ตัวแปรคัมมีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท
twork1	แทน	ตัวแปรคัมมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี
twork2	แทน	ตัวแปรคัมมีอายุงาน 5-10 ปี
twork3	แทน	ตัวแปรคัมมีอายุงาน 10-20 ปี
status1	แทน	ตัวแปรคัมมีตำแหน่งงานพนักงานเทศบาล
status2	แทน	ตัวแปรคัมมีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ



ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน และความคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม (n=320)

hl	sext	age1	age2	age3	edu1	edu2	earn1	earn2	twork1	twork2	twork3	status1	status2	pl	
hl	1														
sext	-.16*	1													
age1	-.22*	.19*	1												
age2	-0.01	-0.09	-.40*	1											
age3	.11*	-.11*	-.27*	-.43*	1										
edu1	0.02	-.15*	0	0.09	0.07	1									
edu2	.21*	-.15*	-.20*	.13*	0.01	-.45*	1								
earn1	-.27*	.12*	.42*	-0.04	-.17*	-0.07	-.45*	1							
earn2	0	-0.01	-.13*	0.09	-0.04	.14*	-0.03	-.49*	1						
twork1	-.14*	0.08	.75*	-.19*	-.27*	0.07	-.21*	.46*	-.11*	1					
twork2	-0.04	-0.05	-.25*	.40*	0.01	0.06	0.05	-0.04	.16*	-.41*	1				
twork3	0.07	-0.07	-.29*	0.05	.19*	-0.09	.11*	-.18*	-0.07	-.34*	-.40*	1			
status1	.30*	-.22*	-.31*	0.04	.14*	.13*	.44*	-.75*	.14*	-.31*	0	.17*	1		
status2	-0.03	.23*	-0.09	-0.08	0.03	-0.07	-.12*	-0.05	.25*	-0.08	-0.05	-0.05	-0.23	1	
pl	.65*	-.23*	-.20*	0.02	.13*	.18*	.23*	-.28*	-0.07	-.12*	-0.05	0.04	.32*	-.03	1

*P< .05

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้อายุงาน และตำแหน่งงาน และตัวแปรต้นอีกตัวคือ ความคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ดังตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม มีทั้งหมด 8 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรคัมมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท (earn1) 2) ตัวแปรคัมมีอายุน้อยกว่า 30 ปี (age1) 3) ตัวแปรคัมมีชาย (sext) และ 4) ตัวแปรคัมมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี (twork1) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.27, -.22, -.16 และ -.14 ตามลำดับ หมายความว่า ถ้าระดับของตัวแปรต้นเหล่านี้สูงขึ้น ระดับความสุขในการทำงานจะลดลง ซึ่งเป็นลักษณะความสัมพันธ์แบบผกผัน

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรความคิดเชิงบวก (p1) 2) ตัวแปรคัมมีตำแหน่งงานพนักงานเทศบาล (status1) 3) ตัวแปรคัมมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (edu2) และ 4) ตัวแปรคัมมีอายุ 41-50 ปี (age3) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65, .30, .21 และ .11 ตามลำดับ หมายความว่า ถ้าระดับของตัวแปรต้นเหล่านี้สูงขึ้น ระดับความสุขในการทำงานก็จะสูงขึ้นด้วย

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาคัดลอกพหุคูณที่มีตัวแปรคัมมีแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis with Dummy Variable) โดยมีตัวแปรความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมเป็นตัวแปรเกณฑ์ และมีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมทั้ง 8 ตัวแปรจากตารางที่ 4.3 ซึ่งเรียงตามลำดับความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ตัวแปรความคิดเชิงบวก 2) ตัวแปรคัมมีตำแหน่งงานพนักงานเทศบาล 3) ตัวแปรคัมมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท 4) ตัวแปรคัมมีอายุน้อยกว่า 30 ปี 5) ตัวแปรคัมมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 6) ตัวแปรคัมมีชาย 7) ตัวแปรคัมมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 8) ตัวแปรคัมมีอายุ 41-50 ปี ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65, .30, -.27, -.22, .21, -.16, -.14 และ .11 ตามลำดับ และเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด หรือตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดไว้ก่อน คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวก และตามด้วยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์รองลงมาจนครบ ทั้ง 8 ตัวแปรพยากรณ์ เพื่อได้แบบจำลองที่เขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = a + b_{pl}X_{pl} + b_{status1}D_{status1} + b_{earn1}D_{earn1} + b_{age1}D_{age1} + b_{edu2}D_{edu2} + b_{sext}D_{sext} + b_{twork1}D_{twork1} + b_{age3}D_{age3}$$

Y	คือ	ค่าความสุขในการทำงาน
X _{pl}	คือ	ตัวแปรความคิดเชิงบวก
D _{status1}	คือ	ตัวแปรที่มีตำแหน่งงานพนักงานเทศบาล
D _{earn1}	คือ	ตัวแปรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท
D _{age1}	คือ	ตัวแปรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี
D _{edu2}	คือ	ตัวแปรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
D _{sext}	คือ	ตัวแปรตัวแปรที่มีชาย
D _{twork1}	คือ	ตัวแปรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี
D _{age3}	คือ	ตัวแปรที่มีอายุ 41-50 ปี

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = \beta_{pl}Z_{pl} + \beta_{status1}Z_{status1} + \beta_{earn1}Z_{earn1} + \beta_{age1}Z_{age1} + \beta_{edu2}Z_{edu2} + \beta_{sext}Z_{sext} + \beta_{twork1}Z_{twork1} + \beta_{age3}Z_{age3}$$

Z	คือ	ค่าความสุขในการทำงาน
Z _{pl}	คือ	ตัวแปรความคิดเชิงบวก
Z _{status1}	คือ	ตัวแปรที่มีตำแหน่งงานพนักงานเทศบาล
Z _{earn1}	คือ	ตัวแปรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท
Z _{age1}	คือ	ตัวแปรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี.....
Z _{edu2}	คือ	ตัวแปรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
Z _{sext}	คือ	ตัวแปรตัวแปรที่มีชาย
Z _{twork1}	คือ	ตัวแปรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี
Z _{age3}	คือ	ตัวแปรที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีตัวแปรคัมมีแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis with Dummy Variable) โดยมีความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมเป็นตัวแปรเกณฑ์

Source of Variable	df	SS	MS	F
Regression	2	31.61	15.81	123.09**
Residual	317	40.7	0.13	
Total	319	72.31		

**P< .01

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีตัวแปรคัมมีแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis with Dummy Variable) โดยมีความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมเป็นตัวแปรเกณฑ์ จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรความคิดเชิงบวก (X_{p1}) และตัวแปรคัมมีอายุต่ำกว่า 30 ปี (D_{age1}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์อื่นๆ เช่น ตัวแปรคัมมีตำแหน่งงานพนักงานเทศบาล ตัวแปรคัมมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($earn1$) ตัวแปรคัมมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตัวแปรคัมมีชา ตัวแปรคัมมี อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และตัวแปรคัมมีอายุ 41-50 ปี พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นให้ผลน้อยมาก จึงไม่สมควรนำมาใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวก (X_{p1}) และตัวแปรคัมมีอายุต่ำกว่า 30 ปี (D_{age1}) จึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ(R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	SE _{est}	F
X_{pl}	.65	.43	.43	.36	238.26**
X_{pl}, D_{age1}	.66	.44	.43	.36	123.09**

**P< .01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โมเดลในขั้นที่ 1 ตัวแปรความคิดเชิงบวก (X_{pl}) มีค่า $R^2 = .43$ โดยเมื่อเพิ่มตัวแปรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1}) เข้าไปในโมเดลขั้นตอนที่ 2 มีค่า $R^2 = .44$ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรเพียง 2 ตัว คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวก (X_{pl}) และตัวแปรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1}) ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งสองสามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ได้ร้อยละ 44 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .36 ($R^2 = .44$, SE_{est} = .36)

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

ตัวแปร		ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2
ค่าคงที่	B (β)	1.30**	1.40**
X_{pl}		.58 (.65)**	.58 (.64)**
D_{age1}			-.11 (-.20)*
R^2		.43	.44
Adj. R^2		.43	.43
SE of Estimate		.36	.36
F		238.26	123.09
Sig.F		.00	.00

** p<. 01, * p<. 05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวลงในแบบจำลองของการศึกษาจะได้สมการทำนายแนวโน้มความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ในรูปแบบคะแนนดิบ โดยมีสูตรสมการ คือ

$$Y' = a + b_{pl} X_{pl} + b_{age1} D_{age1}$$

ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Y' = 1.40 + .58 X_{pl} - .11 D_{age1}$

เมื่อแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนมาตรฐาน จะได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน โดยมีสูตรสมการ คือ

$$Z = \beta_{pl} Z_{pl} + \beta_{age1} Z_{age1}$$

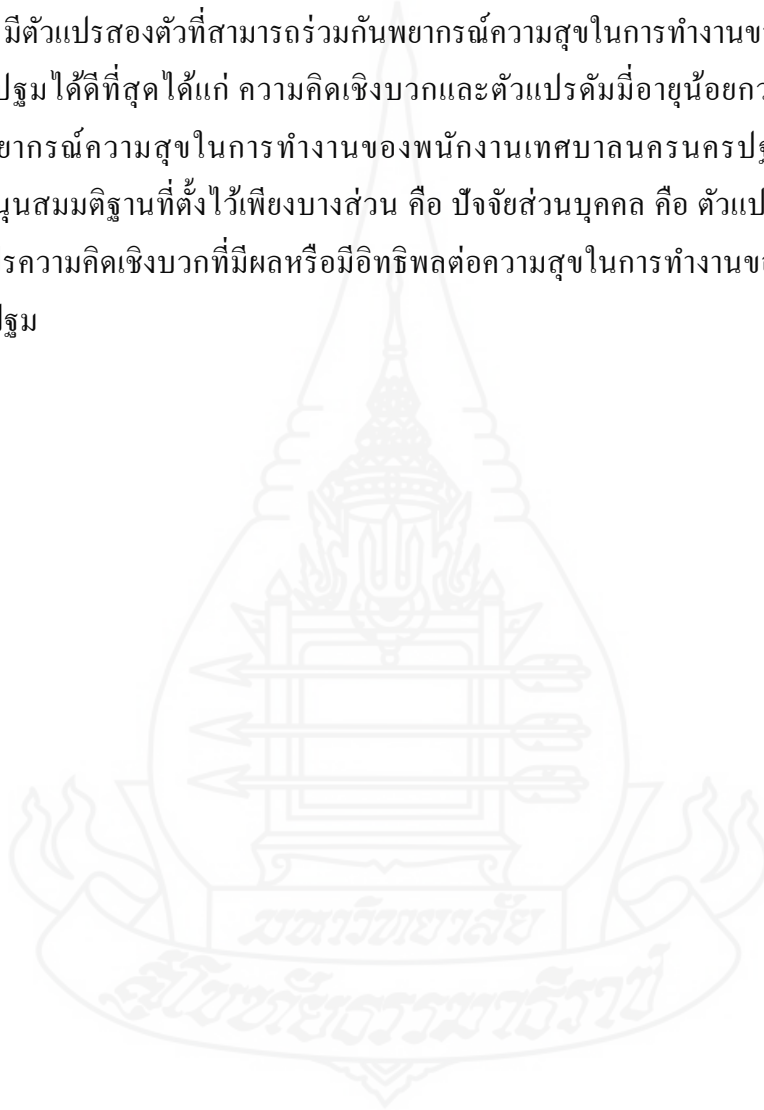
ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Z = .64 Z_{pl} - .20 Z_{age1}$

จากค่าสัมประสิทธิ์เบต้ามาตรฐาน (β) พบว่าตัวแปรความคิดเชิงบวกที่มีผลหรืออิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม รองลงมา คือ ตัวแปรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ทั้งนี้สามารถอธิบายขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานตามลำดับความสำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความคิดเชิงบวก (X_{pl}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร (B) เท่ากับ .58 โดยมีผลหรือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อระดับความคิดเชิงบวกเพิ่มขึ้น มีผลทำให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย นั่นหมายความว่าความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมดีขึ้นนั่นเอง

พนักงานเทศบาลนครนครปฐม ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร (B) เท่ากับ -.11 โดยมีผลหรือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อพนักงานเทศบาลนครนครปฐมที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีอายุเพิ่มขึ้น มีผลทำให้ระดับความสุขในการทำงานลดลง นั่นหมายความว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมลดลงนั่นเอง

ดังนั้นจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยตั้งสมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน และความคิดเชิงบวกมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่มีตัวแปรคัมมี (Multiple regression analysis with Dummy Variable) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า มีตัวแปรสองตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้ดีที่สุดได้แก่ ความคิดเชิงบวกและตัวแปรคัมมีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้ถึงร้อยละ 44 จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียงบางส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตัวแปรอายุน้อยกว่า 30 ปี และตัวแปรความคิดเชิงบวกที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ผลการศึกษานำมาสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเชิงบวก และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

1.2 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน และความคิดเชิงบวกมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร เป็นพนักงานเทศบาลนครนครปฐมปีพ.ศ.2558 จำนวน 1,462 คน
2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สัดส่วนตามตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน มาเรียม นิลพันธ์, 2554, น. 122) พิจารณาจากสัดส่วนประชากร จำนวน 1,462 คน ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

1.3.2 ตัวแปร ตัวแปรที่จะศึกษา ประกอบด้วย

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) มี 2 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) รายได้เฉลี่ย (5) อายุงาน และ (6) ตำแหน่งงาน และ 2) ความคิดเชิงบวก

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเชิงบวก เป็นแบบประเมินความคิดเชิงบวกของบุคคล จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 10 ด้าน คือ 1. การมองโลกในแง่ดี 2. ความกระตือรือร้น 3. ความเชื่อ 4. ความยึดมั่นในคุณธรรม 5. ความกล้าหาญ 6. ความตั้งใจ 7. ความมุ่งมั่น 8. ความอดทน 9. ความสุขุม และ 10. การสำรวจความตั้งใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficients) ที่จับกับเท่ากับ.96

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงาน เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficients) ที่จับกับเท่ากับ .93

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงนายกเทศมนตรีนครนครปฐม เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบผู้อำนวยการสำนัก/กองต่างๆ ของเทศบาลนครนครปฐม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 ชุด โดยมีผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) พนักงานเทศบาล 2) ลูกจ้างประจำ และ 3) พนักงานจ้าง

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของงานวิจัยนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple regression analysis with Dummy Variable)

1.7 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.7.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 เป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2

1.7.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยความสุขอยู่ในช่วง 2.05-5.00 ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .48) ความคิดเชิงบวกมีองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 2) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 3) ความเชื่อ (Belief) 4) ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) 5) ความกล้าหาญ (Courage) 6) ความตั้งใจ (Confidence) 7) ความมุ่งมั่น (Determination) 8) ความอดทน (Patience) 9) ความสุขุม (Calmness) 10) การสำรวจความตั้งใจ (Focus) คะแนนเฉลี่ยความคิดเชิงบวกอยู่ในช่วง 2.85-5.00 ค่าเฉลี่ยความคิดเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .53) โดยความคิดเชิงบวกสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความยึดมั่นในคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.30 (S.D. = .76) อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความมุ่งมั่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = .72) อยู่ในระดับสูงมาก และ 4.21 (S.D. = .66) อยู่ในระดับสูงมาก ตามลำดับ ส่วนด้านความคิดเชิงบวกด้านความสุขุม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.92 (S.D. = .67) อยู่ในระดับสูง จึงนำไปหาสมการพหุคูณพบว่า ความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ ด้านความสุขุม ด้านความกระตือรือร้น และด้านความเชื่อ มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพหุคูณความสุขในการทำงาน ในรูปแบบคะแนนดิบได้ คือ $Y' = 1.44 + .20 X_{10} + .19 X_9 + .10 X_2 + .08 X_3$ เมื่อแปลงคะแนนดิบ เป็นคะแนนมาตรฐาน จะได้สมการพหุคูณความสุขในการทำงานในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ คือ $Z' = .28 Z_{10} + .27 Z_9 + .15 Z_2 + .11 Z_3$

1.7.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า โมเดลในขั้นที่ 1 ตัวแปรความคิดเชิงบวก (X_p) มีค่า $R^2 = .43$ เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1}) เข้าไปในโมเดลขั้นตอนที่ 2 มีค่า $R^2 = .44$ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรที่มีผล

หรือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 คือ ความคิดเชิงบวก (X_{pi}) และตัวแปรดัมมี่อายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1}) และตัวแปรต้นทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์และอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้ร้อยละ 44 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .36 ($R^2 = .44$, $SE_{est} = .36$) โดย โดยตัวแปรความคิดเชิงบวก (X_{pi}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร (B) เท่ากับ .58 และค่าสัมประสิทธิ์เบต้ามาตรฐาน (β) เท่ากับ .64 โดยมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (D_{age1}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร (B) เท่ากับ -.11 และค่าสัมประสิทธิ์เบต้ามาตรฐาน (β) เท่ากับ -.20 โดยมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานในรูปแบบคะแนนดิบได้คือ $Y' = 1.40 + .58 X_{pi} - .11 D_{age1}$ เมื่อแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนมาตรฐาน จะได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ คือ $Z = .64 Z_{pi} - .20 Z_{age1}$

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ผลการศึกษานำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเชิงบวก และความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลนครนครปฐม มีความคิดเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อวิเคราะห์ความคิดเชิงบวกรายด้านพบว่า ความคิดเชิงบวกรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเชิงบวกสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความยึดมั่นในคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความมุ่งมั่น ตามลำดับ ส่วนด้านความสุขุม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไปเพื่อหาสมการพยากรณ์พบว่า โมเดลในขั้นที่ 1 ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ (X_{10}) มีค่า $R^2 = .38$ โมเดลในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความสุขุม (X_9) เข้าไปมีค่า $R^2 = .43$ โมเดลในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความกระตือรือร้น (X_2) เข้าไปมีค่า $R^2 = .45$ และโมเดลในขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านความเชื่อ (X_3) เข้าไปมีค่า $R^2 = .46$ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรความคิดเชิงบวกเพียงสี่ด้าน คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ (X_{10}) ด้านความ

สุขุม (X_1) ด้านความกระตือรือร้น (X_2) และด้านความเชื่อ (X_3) ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 ซึ่งตัวแปรความคิดเชิงบวกทั้งสี่ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์และอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้ร้อยละ 46 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .35 ($R^2 = .46$, $SE_{est} = .35$) โดยทั้งสี่ด้านมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการรับรู้การคิดไปในทางที่ดี ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพกายแข็งแรงซึ่งส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ ความคิดเชิงบวกเป็นก้าวแรกและเป็นก้าวสำคัญที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้นพนักงานควรมีทัศนคติที่ดี มีวิธีการคิด การรับรู้ในเชิงบวก ทั้งด้านการเอาใจจดจ่อ มีการสำรวจความตั้งใจอยู่กับงานที่ทำ มีเป้าหมายการทำงาน จะทำให้จิตใจสงบเยือกเย็นสุขุมในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จากการได้ใคร่ครวญคิดหาเหตุผลจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง มีความสนใจ กระตือรือร้น มีชีวิตชีวาในการทำงานพร้อมทั้งมีความเชื่อในความสามารถของตนเองและผู้อื่น จะเป็นแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีความสุข

ซึ่งสอดคล้องกับนิภา แก้วศรีงาม (2547: 32) พบว่า ความคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลอันเกิดจากการที่คนเรานั้นมีรูปแบบการรับรู้และการรู้คิด (Perception and Cognitive Style) ไปในทิศทางที่ดี มองและรับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง มีเหตุมีผล ด้วยอารมณ์ที่พอเหมาะ จึงทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และสร้างสรรค์ จึงเป็นพื้นฐานทำให้คนเราเกิด การแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย ซึ่งความคิดที่ดีในเชิงบวกนั้น จะทำให้ผู้คิดเกิดความรู้สึกไปในทางบวก และแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทั้งตนเองและบุคคลรอบข้างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร (2555, น. 83-87) ที่ศึกษาความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุข ในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความคิดเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ในการทำงานของพนักงานแต่ผลการวิจัยความคิดเชิงบวกรายด้านแตกต่างกับปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร ที่พบว่าความคิดเชิงบวกด้านความพยายามแก้ไขปัญหา ความมุ่งมั่น และการมองโลกในแง่ดี สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 32.30 และแตกต่างจากงานวิจัยของศิริพันธ์ สอนสุทธยง (2552, น. 104) ที่ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบุคลิกภาพ คุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพฯ” พบว่า บุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง บุคลิกภาพควบคุมตนเองบุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์

และคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาล ผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ คุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง และบุคลิกภาพควบคุมตนเอง โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.9 ซึ่งคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง และบุคลิกภาพควบคุมตนเองนั้นเป็นองค์ประกอบของความคิด เชิงบวก ตามคำกล่าวของ คาน (Khan, 2008, อ้างถึงใน สุธาสิณี นาคสินธุ์, 2552, น. 13) และวิทยา นาควัชระ (2543, น. 44) ซึ่งจะเห็นว่าความคิดเชิงบวกรายด้านแตกต่างกันกับผลการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องจากบริบทการทำงานแตกต่างกัน เช่น ลักษณะงาน วัฒนธรรมขององค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลให้มีผลการวิจัยที่ต่างกัน ได้

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลในขั้นที่ 1 ตัวแปรความคิดเชิงบวก (X_{p1}) มีค่า $R^2 = .43$ เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (Dage1) เข้าไปในโมเดลขั้นตอนที่ 2 มีค่า $R^2 = .44$ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นอันดับแรก และตัวแปรพนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี เป็นตัวแปรลำดับที่สอง ที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม และตัวแปรต้นทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์และอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้ร้อยละ 44 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .36 ($R^2 = .44$, $SE_{est} = .36$) โดยตัวแปรความคิดเชิงบวกมีอิทธิพลทางบวกกับความสุขในการทำงาน ส่วนตัวแปรอายุน้อยมีอิทธิพลทางลบกับความสุขในการทำงาน จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสุขเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร คนในองค์กรมีความสุข จะลดความขัดแย้งในองค์กร จะเกิดแรงจูงใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ เทศบาลนครนครปฐมเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมาก มีหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยตรง การให้บริการที่มีคุณภาพ การมีภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนให้การยอมรับ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเทศบาลนครนครปฐม ความสุขในการทำงานควรมองแบบองค์รวมจะเห็นว่าเกิดจากการเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ความคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการรับรู้การคิดไปในทางที่ดี ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตดี สุขภาพกายแข็งแรง และทำให้มีความสุขในการทำงาน ถ้าพนักงานมีความคิดเชิงบวกมากขึ้น ความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้น องค์กรก็จะเป็นองค์กรแห่งความสุข ความคิดเชิงบวกจึงเป็น

ปัจจัยแรกที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อายุเป็นปัจจัยลำดับที่สองรองมาจากความคิดเชิงบวก ทุกช่วงอายุสามารถพัฒนาให้เกิดความคิดเชิงบวกได้ แต่ถ้าช่วงต้นของวัยการพัฒนาการรับรู้และการคิดวิเคราะห์ไปในเชิงบวกมีน้อย เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความสุขในการทำงานก็จะน้อยลง แต่ถ้าเราเริ่มพัฒนาให้เกิดความคิดเชิงบวกตั้งแต่เริ่มวัยทำงาน คือช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี การพัฒนาความคิดเชิงบวกก็จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุและส่งผลให้ความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น อายุจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา ถ้าพัฒนาการแต่ละช่วงอายุเป็นไปอย่างเหมาะสม การรับรู้การคิดจะเป็นไปในเชิงบวก เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมาะสม การพัฒนาความคิดเชิงบวกของเทศบาลนครนครปฐมควรเริ่มต้นตั้งแต่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เนื่องจากพนักงานที่อายุน้อยประสบการณ์ในชีวิตยังน้อย มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี และมองหาโอกาสและแสวงหาทางที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตจึงพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ บุญโรม สุวรรณพาหุ (2556, น. 128-136) ที่กล่าวว่า “ความสุข” มีความหมายใกล้เคียงกับคำ “สุขภาวะ” เป็นภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเองอย่างเป็นองค์รวมว่า คุณมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สุขภาวะประกอบด้วยหลายมิติเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ผู้ที่มีสุขภาวะจะมีสุขภาพจิต มีสภาวะอารมณ์ทางบวก มีการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างกลมกลืน และสอดคล้องกับ พอตเตอร์ (Potter, 1998, p. 6) และ อิงลิช (English, 1992, p. 6) ที่กล่าวว่า การคิดบวกเป็นกระบวนการคิดที่ทำให้เรา มีความสุขเกิดความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นตามความจริงมีพลัง แรงจูงใจที่จะทำ สิ่งต่างๆ สามารถแก้ปัญหา มีสัมพันธภาพที่ดี กับผู้อื่น มีสุขภาพที่ดีขึ้น และส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตด้วย และสอดคล้องกับคำกล่าวของ Warr (1990, อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549, น. 37) Diener (2000, อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553, น. 40-41) ประเวช ดันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์ (2554, น. 24-25) ที่กล่าวว่า วิธีคิดและกิจกรรมที่เลือกทำ หรือปัจจัยภายในที่อยู่ภายใต้การควบคุมของเราเอง การรับรู้ความคิด การกระทำมีส่วนกำหนดระดับความสุขของเราได้ประมาณ ร้อยละ 35-40 ความคิดเชิงบวก เช่น การมองโลกแง่ดี การมีจุดมุ่งหมายที่มีคุณค่าในชีวิต การมีวิธีแก้ปัญหาเชิงรุก การเผชิญหน้ากับปัญหาในชีวิตด้วยความเข้มแข็งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ของอีริกสัน (Erikson' Developmental Theory or Socioemotional Theory, เพิ่มค.ศ. อ้างถึงในปราณี รามสูต, 2549, น. 9-10) ที่กล่าวว่า พัฒนาการทางบุคลิกภาพด้านอารมณ์และสังคมของมนุษย์มี 8 ขั้น นับตั้งแต่แรกคลอดถึงวาระสุดท้ายของชีวิต สำหรับวัยผู้ใหญ่หรือวัยทำงานจะอยู่ในขั้นที่ 6 ขั้นที่ 7 และขั้นที่ 8 โดยเริ่มจากขั้นที่ 6 อายุ 21-35 ปี

เป็นช่วงพัฒนาความสัมพันธ์ใกล้ชิดหรือการแยกตัว มองสิ่งแวดล้อมในแง่ดี วัยนี้จะปรับตัวเข้ากับบุคคลในที่ทำงาน ทั้งหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้าหากมีพัฒนาการตรงกันข้ามก็มักจะแยกตัวจากกลุ่มและสังคม โดดเดี่ยว ทำงานคนเดียวเป็นส่วนใหญ่ การพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่นี้ ถ้าพัฒนาการในขั้นที่ 6 คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีพัฒนาการที่เหมาะสม และเป็นไปในทางบวกประสบความสำเร็จจากการทำงานก็จะพัฒนาในขั้นที่ 7 อายุ 35-50 ปี ไปได้ด้วยดีคือมีพัฒนาการของวัยนี้เป็นช่วงพัฒนาความมีน้ำใจหรือการทำอะไรเฉพาะตัว มีความรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยเหลือผู้อื่น สร้างสรรค์สิ่งรอบตัว และขั้นที่ 8 อายุ 50 ปีขึ้นไป เป็นช่วงพัฒนาความมั่นคงทางใจ หรือความสิ้นหวังท้อแท้ วัยนี้ถ้าช่วงต้นๆ พัฒนามาดี จะเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ มีความรับผิดชอบสูง กล้าเผชิญปัญหา ทำประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร มองโลก และมองงานตามความเป็นจริง และสอดคล้องกับงานของ สุชาติณี นาคสินธุ์ (2552, น. 13), วิทยานาควิษระ (2543, น. 44) ชีวะนันท์ พิษสะกะ (2544), จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) บัณฑิตา คำโฮม (2554, น. 36) และภาวดี จิวแหยม (2553, น. 13) ที่กล่าวว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการมีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอายุมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงานและและยังทำให้มีประสบการณ์และทักษะมากขึ้น

สำหรับตัวแปรพยากรณ์อื่นๆ เช่น เพศ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มียัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์ (2554, น. 24-25) กล่าวว่า สถานการณ์ชีวิต หรือปัจจัยภายนอก เช่น ความจนความรวย การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ตกงาน บังคับเหล่านี้กำหนดระดับความสุขคนเราได้เพียงประมาณร้อยละ 10-15 เท่านั้น และสอดคล้องกับภาวดี จิวแหยม (2553, น. 43) ที่ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี” มนฤดี บุญอำนวย (2553, น. 52) ที่ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท พระราม 3 ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด” และบัณฑิตา คำโฮม (2554: 64) ที่ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลนครนครปฐมมีความคิดเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ตัวแปรความคิดเชิงบวก 4 ด้าน คือ ตัวแปรความคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ ด้านความสุขุม ด้านความกระตือรือร้น และด้านความเชื่อ สามารถร่วมกันพยากรณ์ และอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้ ร้อยละ 46 ตัวแปรความคิดเชิงบวกและตัวแปรพนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปีสามารถร่วมกันพยากรณ์และอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐมได้ร้อยละ 44 ดังนั้นในการจัดกิจกรรมหรือโครงการให้กับพนักงานเทศบาลนครนครปฐม ควรเน้นการส่งเสริมการคิดเชิงบวกด้านการสำรวจความตั้งใจ ด้านความสุขุม ด้านความกระตือรือร้น และด้านความเชื่อ เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรจะมีการศึกษาวิจัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างองค์กร

3.2.2 ควรศึกษาข้อจำกัด สภาพปัญหาและอุปสรรคของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากแต่ละองค์กรมีโครงสร้างการจัดและการบริหารงานที่แตกต่างกัน

3.2.3 ควรจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมความคิดเชิงบวกที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.4 ควรศึกษาเจาะลึกถึงกระบวนการเกิดขึ้นของความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการทำกลุ่ม

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- กัลยา สุวรรณแสง. (2532). *จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 20 (ฉบับ พิเศษ), 379.*
- โกศล มีคุณ. (2555). *การประเมินคุณภาพของเครื่องมือและกิจกรรมแนะแนวและการปรึกษาเชิง จิตวิทยา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือและและกิจกรรมแนะแนวและ การปรึกษาเชิงจิตวิทยา. หน่วยที่14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.*
- คัคนางค์ มณีศรี และวัชรภรณ์ เฟงจิตต์. (2545). *จิตวิทยาเพื่อคุณ: บทสารคดีทางวิทยุ. กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กองวิชาการและแผนงาน. *แผนพัฒนาสามปีเทศบาลนครนครปฐม (พ.ศ.2558-2560). นครปฐม: เทศบาลนครนครปฐม.*
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2543). *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: รามการพิมพ์.*
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- จิระสุข สุขสวัสดิ์. (2558). *การศึกษาผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตนและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนว พุทธเพื่อส่งเสริมการเผชิญปัญหาและความสุขของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัย ทักษิณ. วารสารวิชาการคุณธรรมความดี, 4(1), 109-118.*

- จรรยา จิตติคุณิการ. (2544). มองโลกให้ดีวันละนิด ชีวิตมีความสุข. วารสารสำนักงาน ป.ป.ส, 17(2), 59-63.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คารวันต์ รักสัตย์. (2557). อิทธิพลของลักษณะทางพุทธที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของวัยรุ่นที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาจิตเยาวชนแบบบูรณาการ ณ ยุวพุทธนิคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์โดยมีความเข้มแข็งในการมองโลกเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2547). มีดีบ้างไหม?. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2526). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2554). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและสถิติพารามิเตอร์. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา*. หน่วยที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นิตยา ภัตสรศิริ และนรา สมประสงค์. (2538). การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ใน *เอกสารประกอบการสอนประมวลสาระวิทยานิพนธ์ 2*. หน่วยที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- นิธิภัทร เมฆจจร. (2541). แรงจูงใจในการทำงานกับสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กร. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 11(3), 67.
- นิธิภัทร เมฆจจร. (2557). จิตวิทยาเพื่อการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา*. หน่วยที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- นิกา แก้วศรีงาม. (2547). ความคิดเชิงบวก(Positive Thinking) ฟังคิดว่าทุกปัญหาไม่มีทางออกไม่ใช่
ทุกทางออกเป็นปัญหา. *วารสารวงการครู*, 1(12), 76-78.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
จังหวัดสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บัณฑิตา คำโสม. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์*. อุบลราชธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
สรรพสิทธิประสงค์.
- บุญโรม สุวรรณพาหุ, อรัญญา ตูย์คำภีร์ และวรรณิ์ แกมเกตุ. (2556). สุขภาวะของวัยรุ่น: กรอบมโน
ทัศน์และเครื่องมือประเมินทางจิตวิทยา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19(2), 128-136.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). คุณภาพเครื่องมือวัด. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนา
เครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา*. หน่วยที่ 3. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- ปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร. (2555). *ความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของ
พนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถ
ในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาล
ผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประเวช ดันติพิวัฒน์สกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์. (2554). *คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด:
ยุทธศาสตร์ความสุขฉบับพกพา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวง
สาธารณสุข.
- ปราณี รามสูต. (2549). จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวในองค์กร. ใน *เอกสารการสอนชุด
วิชาการแนะแนวในองค์กร*. หน่วยที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พิจิต ฤทธิ์จรูญ. (2554). *ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เฮาส์ออฟเคอร์มิสท์.
- พรณิศา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- ภารดี จิวแก้ว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจ
ในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัด
ฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2554). วิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นครปฐม: ศูนย์วิจัยและพัฒนา
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มุกดา สุขสมาน. (2537). มนุษย์: ภาวะกายและจิต. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพกรพื้นที่สาขา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- มนฤดี บุญอำนวย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพนักงานบริษัทพระราม 3 สอนค้า
คาร์ส จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, กรุงเทพฯ.
- มุสลิมห์ โต๊ะกานี และศิริพันธ์ุ์ ศิริพันธ์ุ์. (2553). ความคิดเชิงบวกกับการดูแลผู้ป่วยตามวิถีมุสลิม.
วารสาร Princess of Naradhiwas University Journal, 2(3), 115.
- รัชดา อรหันตา. (2556). ผลของโปรแกรมความคิดเชิงบวกที่มีต่อความเข้มแข็งทางจิตใจ
ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- รัตนา คัมภีรานนท์ และคณะ. (2556). รายงานการวิจัยความผาสุกทางจิตวิญญาณและความสุขของ
ผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการ สังคมผู้สูงอายุ บ้านบางละมุง อำเภอ
บางละมุง จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา: นักศึกษาภาคพิเศษ
ระดับปริญญาโท. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2550). การคิดเชิงบวก. *วารสารดวงแก้ว*, 12(1), 69-76.
- ลัดดาวัลย์ พิบูลศรี. (2546). ไขข้อข้องใจปัญหาสุขภาพจิต: ปัญหาในที่ทำงาน. *วารสารสวนปรุง*,
19(2), 32.

- วิทยา เชียงกุล. (2548). *จิตวิทยาการในการสร้างสุข*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วิทยา นาควัชระ. (2543). *อยู่อย่างสง่า*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาตนเองและนักบริหาร.
- วิทยา นาควัชระ. (2548). *วิธีคิด ให้ชีวิตเป็นสุข*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กู้ดบุค.
- วิทยา พลายมณี. (2545). *อานุภาพแห่งความคิดเชิงบวกในโลกธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- วุฒิชัย วชิรเมธี. (2558). *เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ศิริพันธ์ สอนสุทธานาย. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบุคลิกภาพ คุณค่าในตนเอง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศิรินยา จีระเจริญพงศ์. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคิดเชิงบวกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 537.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2530). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). *สุขภาพคนไทย 2558: อุบายขายสุขภาพ: เมื่อสุขภาพเป็นสินค้า ยาคือเครื่องมือแสวงหากำไร*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุธาณี นาคสินธุ์. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของการคิดเชิงบวกของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุธาณี ธรรมประเสริฐ. (2555). *ใช้ชีวิตให้เป็นสุข สนุกกับงาน*. กรุงเทพฯ: อักษรเงินดี.
- สุมาลี พัวชู. (2547). *การศึกษาพัฒนาการความสามารถในการคิดสังเคราะห์และการมองโลกในแง่ดีของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558, 12 พฤศจิกายน). *สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร* (เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558). สืบค้นจาก <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-2-1.html>
- สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2555). *คู่มืออบรมหลักสูตรการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิต สำหรับสื่อมวลชนท้องถิ่น*. นนทบุรี: สานคิด.
- สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค. (2557). *คู่มือการจัดบริการสุขภาพ “กลุ่มวัยทำงาน” แบบบูรณาการ ปี 2558*. กรุงเทพฯ: องค์การทหารผ่านศึก.
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 46(3), 229-230.
- อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- อุทัย ปัญญาโกณ. (2539). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- English M. (1992). *How to Feel Great About Yourself and Your Life: A Step by Step Guide to Positive Thinking*. New York: Amacom.
- Frey, and Stutzer. (2002). *Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Human Well-Being*. NJ, USA: Princeton University Press,
- Manion. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 653-654.
- Potter A. (1998). *Putting the Positive Thinker to Work: 21 Ways 21 Days to a Happy Fulfilling Successful Life*. New York: Berkley Books.
- Ronald B. (2000). Do managerial men benefit from organization vales supporting work-personal life balance. *Women in Management Review*. 15, 81-87.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายแพทย์ ชัยวัฒน์ อิศวาทิษฐ์

สถานที่ทำงาน สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลนครปฐม
 วุฒิการศึกษา แพทยศาสตรบัณฑิต

ประกาศนียบัตรชั้นสูงทางคลินิกสาธารณสุขศาสตร์
 วว.อายุรศาสตร์ทั่วไป

ประสบการณ์หรือความชำนาญ แพทย์อายุรกรรม รพ.นครปฐม, แพทย์ประจำงานโรคติดเชื้อ
 วัณโรค เอชไอวี รพ.นครปฐม, ปัจจุบันงานบริหารศูนย์บริการ
 สาธารณสุข เทศบาลนครนครปฐม และงานตรวจรักษา
 ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครนครปฐม

2. ชื่อ นางสาวสุรีย์พร มณฑิรรัตน์

สถานที่ทำงาน สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลนครปฐม
 วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (การพยาบาลศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล
 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
 มหาวิทยาลัยมหิดล

ประสบการณ์หรือความชำนาญ พยาบาลวิชาชีพ 8 วช. หัวหน้างานส่งเสริมสุขภาพ
 สำนักงานสาธารณสุข เทศบาลนครนครปฐม

3. ชื่อ นางสาว นกชนก สุขประเสริฐ

สถานที่ทำงาน ศูนย์ผู้บาดเจ็บกระดูกสันหลัง โรงพยาบาลศิริราช
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท (วิทยานิพนธ์ดีเด่น)

สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2554
 ปริญญามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยา (เกียรตินิยมอันดับ 2)
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2555

ประสบการณ์หรือความชำนาญ ประสบการณ์ด้านจิตวิทยาการปรึกษา:
 พ.ศ.2555: นักจิตวิทยาผู้นิเทศและวิทยากร โครงการเสริม
 ทักษะและสมรรถนะนักจิตวิทยาการปรึกษา จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย เพื่อการปฏิบัติงานด้านการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ทั้งระดับ Practicum และ Internship ของศูนย์จิตวิทยาสุขภาพ และสุขภาวะสาธารณะ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2556: วิทยากร โครงการฝึกทักษะการให้คำปรึกษากับ นักศึกษาวิชาโทจิตวิทยา และการแนะแนว/53 ชั้นปีที่ 3 ของ สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนวคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

วิทยากร โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการปรึกษาเชิง จิตวิทยาเพื่อพัฒนานิสิต จิตแจ่มใส ใจเบิกบาน เรียนและสร้าง ผลงานด้วยพลังบวก ของสาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

4. ชื่อ อ.ณัฐพล บุญทอง

สถานที่ทำงาน

อาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตสงขลา

วุฒิการศึกษา

ศศ.ม. จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว

จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาเขตบางเขน

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

เป็นอาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ สอนใน รายวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว การวิจัยทางจิตวิทยา การแนะแนว ฯลฯ และได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย ใน หัวข้อมาตรฐานการแนะแนว และการดำเนินงานแนะแนวใน สถานศึกษา จัดโดยศูนย์แนะแนวต้นแบบ สพม.16 เป็น วิทยากรบรรยาย ในเรื่องการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนใน โรงเรียนอาชีวศึกษา และวิทยากรบรรยายใน โครงการเพื่อนที่ ปรึกษา (YC) ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

5. ชื่อ อ.ดร.ครรชิต แสนอุบล

สถานที่ทำงาน	ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ.สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ ฯ
วุฒิการศึกษา	ปริญญาเอก สาขาจิตวิทยา (แขนงวิชาจิตวิทยาการศึกษา) คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประสบการณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์จำนวน 3 เรื่อง 2. ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ระดับปริญญาโท จำนวน 4 เรื่อง 3. ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 เรื่อง 4. อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมควบคุม และสอบปริญญานิพนธ์นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการเรียนรู้ (แขนงประถมศึกษา) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแนวพุทธ จำนวน 3 เรื่อง 5. อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมควบคุมและสอบปริญญานิพนธ์นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในหัวข้อ “การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาปัญญาภายในของนักศึกษาวิชาชีพครู” 6. วิจัยเรื่อง “การศึกษาและพัฒนาความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของนิสิต กศ.บ. 5 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 7. คณะผู้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบและกลไกของชุมชนเพื่อการดูแลและป้องกันปัญหาโรคซึมเศร้าและโรควิตกกังวลในผู้สูงอายุ” โดยได้รับทุนจากมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย
ความชำนาญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มพัฒนาตนและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวพุทธ 2. การให้คำปรึกษาแนวตะวันตก 3. พุทธธรรมและภาษาบาลี



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย



ที่ ศษ 0522.16(บ)/13

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 มกราคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายแพทย์ชัยวัฒน์ อิศสวานิชย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้านางจุฑามาส โหย่งไทย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วยสำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-6800-2579



ที่ ศช 0522.16(บ)/13

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 มกราคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุริย์พร มณฑิรรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้านางจุฑามาส โหย่งไทย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-6800-2579



ที่ ศช 0522.16(บ)/13

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 มกราคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนงชนก สุขประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้านางจุฑามาส โหย่งไทย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วยสำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-6800-2579



ที่ ศษ 0522.16(บ)/13

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 มกราคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ณัฐพล บุญทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้านางจุฑามาส โหย่งไทย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วยสำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-6800-2579



ที่ ศษ 0522.16(บ)/13

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 มกราคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้านางจุฑามาส โหย่งไทย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วยสำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-6800-2579



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย



ที่ ศช 0522.16(บ)/56

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

22 มกราคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลธรรมศาลา

ด้วยข้าพเจ้านางจุฑามาส โหย่งไทย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการให้การศึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ โดยขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองค้การบริหารส่วนตำบลธรรมศาลาตอบแบบสอบถามการวิจัย ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่กองค้การบริหารส่วนตำบลธรรมศาลา และผลการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือตามวันเวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-6800-2579



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลวิทยานิพนธ์



ที่ ศษ 0522.16(บ)/57

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

22 มกราคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิทยานิพนธ์

เรียน นายกเทศมนตรีนครนครรปฐม

ด้วยข้าพเจ้านางจุฑามาส โห่่งไทย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนว
หลักสูตรการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของ
พนักงานเทศบาลนครนครรปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาวิทยานิพนธ์
จากเจ้าหน้าที่เทศบาลนครนครรปฐม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาวิทยานิพนธ์ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความ
กรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-6800-2579



ภาคผนวก จ

ตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยมีความคิดเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการแนะแนวและการให้การศึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเชิงบวก จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

3. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละข้อ

4. ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามคำถามให้ครบทุกข้อ

5. ข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ และนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของท่าน ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางจุฑามาส โหยังไทย

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการแนะแนวและการให้การศึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดอ่านความแล้วทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี
3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. รายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท
 15,000 – 20,000 บาท
 มากกว่า 20,000 บาท
5. อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี
6. ตำแหน่งงาน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเชิงบวก ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดอ่านความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

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

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	ท่านเชื่อว่าทุกปัญหาที่ท่านเผชิญอยู่มีทางแก้ไขเสมอ					
2	ท่านมองว่าความผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนให้ได้พัฒนาตนเอง					
3	ท่านคาดหวังให้ปัญหาที่ท่านเผชิญอยู่คลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดอ่านความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

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

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	ท่านพอใจในสิ่งที่ท่านเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน					
2	ท่านคิดว่าไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอะไรในชีวิต					
3	ท่านคิดว่าครอบครัวท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

ภาคผนวก ฉ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ตารางแสดงผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความคิดเห็นเชิงบวก

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ΣR	$\Sigma R/N$	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 5	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 6	1	1	1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 7	1	1	0	1	0	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 9	1	0	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 12	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 13	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 14	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 15	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 16	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 17	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 18	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 19	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 20	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้

ตารางแสดงผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความสุจริตในการทำงาน

ข้อความ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ΣR	$\Sigma R/N$	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 3	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 5	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 6	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 9	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 10	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 11	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 12	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 13	1	1	0	0	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 15	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 16	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 18	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 19	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 20	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเชิงบวก (Reliability)

ข้อความ	ค่าความเที่ยง (Reliability: α)	แปลผล
ข้อที่ 1	.958	ใช้ได้
ข้อที่ 2	.956	ใช้ได้
ข้อที่ 3	.957	ใช้ได้
ข้อที่ 4	.956	ใช้ได้
ข้อที่ 5	.957	ใช้ได้
ข้อที่ 6	.960	ใช้ได้
ข้อที่ 7	.959	ใช้ได้
ข้อที่ 8	.958	ใช้ได้
ข้อที่ 9	.957	ใช้ได้
ข้อที่ 10	.957	ใช้ได้
ข้อที่ 11	.955	ใช้ได้
ข้อที่ 12	.955	ใช้ได้
ข้อที่ 13	.954	ใช้ได้
ข้อที่ 14	.956	ใช้ได้
ข้อที่ 15	.955	ใช้ได้
ข้อที่ 16	.954	ใช้ได้
ข้อที่ 17	.955	ใช้ได้
ข้อที่ 18	.956	ใช้ได้
ข้อที่ 19	.956	ใช้ได้
ข้อที่ 20	.955	ใช้ได้
ค่าความเที่ยง (Reliability: α) ทั้งหมด	.958	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน (Reliability)

ข้อความ	ค่าความเที่ยง(Reliability: α)	แปลผล
ข้อที่ 1	.927	ใช้ได้
ข้อที่ 2	.935	ใช้ได้
ข้อที่ 3	.926	ใช้ได้
ข้อที่ 4	.938	ใช้ได้
ข้อที่ 5	.932	ใช้ได้
ข้อที่ 6	.924	ใช้ได้
ข้อที่ 7	.927	ใช้ได้
ข้อที่ 8	.924	ใช้ได้
ข้อที่ 9	.924	ใช้ได้
ข้อที่ 10	.925	ใช้ได้
ข้อที่ 11	.924	ใช้ได้
ข้อที่ 12	.927	ใช้ได้
ข้อที่ 13	.924	ใช้ได้
ข้อที่ 14	.926	ใช้ได้
ข้อที่ 15	.924	ใช้ได้
ข้อที่ 16	.923	ใช้ได้
ข้อที่ 17	.923	ใช้ได้
ข้อที่ 18	.923	ใช้ได้
ข้อที่ 19	.942	ใช้ได้
ข้อที่ 20	.924	ใช้ได้
ค่าความเที่ยง (Reliability: α) ทั้งหมด	.931	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความคิดเชิงบวก

ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	การแปลผล
ข้อที่ 1	.577	จำแนกดี
ข้อที่ 2	.783	จำแนกดี
ข้อที่ 3	.661	จำแนกดี
ข้อที่ 4	.778	จำแนกดี
ข้อที่ 5	.697	จำแนกดี
ข้อที่ 6	.469	จำแนกดี
ข้อที่ 7	.567	จำแนกดี
ข้อที่ 8	.561	จำแนกดี
ข้อที่ 9	.645	จำแนกดี
ข้อที่ 10	.655	จำแนกดี
ข้อที่ 11	.797	จำแนกดี
ข้อที่ 12	.778	จำแนกดี
ข้อที่ 13	.857	จำแนกดี
ข้อที่ 14	.783	จำแนกดี
ข้อที่ 15	.819	จำแนกดี
ข้อที่ 16	.869	จำแนกดี
ข้อที่ 17	.795	จำแนกดี
ข้อที่ 18	.781	จำแนกดี
ข้อที่ 19	.726	จำแนกดี
ข้อที่ 20	.798	จำแนกดี

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	การแปลผล
ข้อที่ 1	.624	จำแนกดี
ข้อที่ 2	.141	จำแนกพอใช้
ข้อที่ 3	.672	จำแนกดี
ข้อที่ 4	.213	จำแนกพอใช้
ข้อที่ 5	.377	จำแนกดี
ข้อที่ 6	.791	จำแนกดี
ข้อที่ 7	.607	จำแนกดี
ข้อที่ 8	.834	จำแนกดี
ข้อที่ 9	.842	จำแนกดี
ข้อที่ 10	.732	จำแนกดี
ข้อที่ 11	.750	จำแนกดี
ข้อที่ 12	.651	จำแนกดี
ข้อที่ 13	.768	จำแนกดี
ข้อที่ 14	.673	จำแนกดี
ข้อที่ 15	.770	จำแนกดี
ข้อที่ 16	.866	จำแนกดี
ข้อที่ 17	.829	จำแนกดี
ข้อที่ 18	.832	จำแนกดี
ข้อที่ 19	.106	จำแนกพอใช้
ข้อที่ 20	.799	จำแนกดี

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางจุฑามาส โหยังไทย
วัน เดือน ปีเกิด	14 ธันวาคม 2508
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(การพยาบาลและผดุงครรภ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2531
สถานที่ทำงาน	ศูนย์บริการสาธารณสุข เทศบาลนครนครปฐม
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

