

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่เดือน.....

ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้คุณลักษณะงานกับความผาสุกทางใจของ
พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

นางสาวพิพาภรณ์ สมบูรณ์ *

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. รังสิมา หอมเศรษฐี **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการมองโลกในแง่ดี การรับรู้คุณลักษณะงาน และความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุการทำงาน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้คุณลักษณะงานกับความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผาสุกทางใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์หาค่า T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient -- r_{xy}) เพื่อหาค่าการรับรู้คุณลักษณะงานกับความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีความผาสุกทางใจไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 (2) พนักงานมีการมองโลกในแง่ดี

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

บทนำ

ความผาสุกทางใจเป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนปรารถนา สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในชีวิตและคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น ความรู้สึกของบุคคลากรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความพึงพอใจ และพยายามที่จะทำให้ตนเองมีความสุข รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเพราะการทำงาน (พระพุทฺธทาสภิกขุ, 2548) หากบุคคลทำงานด้วยความสุข รู้สึกสนุกสนานในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ความผาสุกทางใจเป็นอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกในด้านบวกมากก็จะมีความผาสุกทางใจ ซึ่งเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ความผาสุกทางใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีความคิด ความรู้สึกในทางบวกมากกว่าทางลบ การมองโลกในแง่ดีเป็นพฤติกรรมองค์การทางบวกอย่างหนึ่งตามแนวคิดพฤติกรรมองค์การทางบวก นอกจากนั้นยังส่งผลให้มีความคิดในการทำงานไปในทางบวก สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีและทำให้ผลงานที่ออกมาดีตามไปด้วย และเมื่อพบกับปัญหาอุปสรรคก็สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ (สุมาลินี, 2555) บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะอธิบายเหตุการณ์ที่ตนเองพบเจอได้ว่าเป็นอย่างไร เกิดจากอะไร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงานก็อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกนั้นๆ คุณลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลตอบแทนตนเอง ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเท และเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2545 อ้างถึงในพรธรรณีภา สืบสุข, 2548) เนื่องด้วยธนาคารเป็นองค์การในรูปแบบของสถาบันการเงินที่มีการบริหารงานหลายสาขาทั่วประเทศ โดยองค์การจะบริหารงานให้สำเร็จได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อน การบริหารงานของธนาคารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อสนองกับความต้องการของลูกค้า พนักงานจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ระบบงานใหม่ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างความเข้าใจกับพนักงานถึงสาเหตุที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้พนักงานพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยอาศัยวิธีการสร้างความผาสุกทางใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาระดับ และความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้คุณลักษณะงานกับความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อให้ผู้บริหารได้ใช้ผลการวิจัยดังกล่าว

เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผาสุกทางใจ และกำหนดนโยบายการจัดการสำหรับการทำงานให้มีความสุขแก่พนักงานในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาระดับการมองโลกในแง่ดี การรับรู้คุณลักษณะงาน และความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
- (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุการทำงาน
- (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้คุณลักษณะงานกับความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย

- (1) พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ และอายุการทำงาน มีความผาสุกทางใจต่างกัน
- (2) การมองโลกในแง่ดี การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 135 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2561) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973, p.1088) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 101 คน งานวิจัยนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร
- (2) นำผลจากการวิจัยไปใช้เพื่อเสริมสร้างความผาสุกทางใจของพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความผาสุกทางใจเพิ่มมากขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะให้เลือกรับแบบกำหนดคำตอบให้ (checklist) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี ทฤษฎีการมองโลกในแง่ดีตามแนวคิดของ Seligman (1990) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจทางใจ ตามแนวคิดของ Paloutzian and Eillison (1982) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ และอายุการทำงาน มีความพอใจทางใจต่างกัน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความพอใจทางใจ จำแนกตามเพศ (n = 101)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	เพศชาย (53)		เพศหญิง (48)		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1.ความพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.70	.842	3.49	.722	1.337	.184
2.ความพอใจในการมีศาสนาเป็นที่ยึดมั่น	4.21	.534	4.03	.606	1.538	.127
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	.670	3.76	.635	1.475	.143

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีเพศต่างกันมีความพอใจทางใจในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความพอใจทางใจ จำแนกตามอายุ (n = 101)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	Sig.
1.ความพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	3.840	2	1.920	3.207	.045*
	ภายในกลุ่ม	58.663	98	.599		
	รวม	62.503	100			

เปรียบเทียบความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2.ความผาสุกในการมีศาสนา เป็นสิ่งยึดมั่น	ระหว่างกลุ่ม	1.287	2	.643	1.995	.142
	ภายในกลุ่ม	31.607	98	.323		
	รวม	32.894	100			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.391	2	1.196	2.867	.062
	ภายในกลุ่ม	40.869	98	.417		
	รวม	43.260	100			

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีอายุต่างกัน มีความผาสุกทางใจในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความผาสุกในสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความผาสุกทางใจ จำแนกตามอายุการทำงาน (n = 101)

เปรียบเทียบความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผาสุกในสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	3.838	2	1.919	3.205	.045*
	ภายในกลุ่ม	58.665	98	.599		
	รวม	62.503	100			
2.ความผาสุกในการมีศาสนา เป็นสิ่งยึดมั่น	ระหว่างกลุ่ม	.697	2	.348	1.060	.350
	ภายในกลุ่ม	32.197	98	.329		
	รวม	32.894	100			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.917	2	.959	2.273	.108
	ภายในกลุ่ม	41.343	98	.422		
	รวม	43.260	100			

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความผาสุกทางใจในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความผาสุกในสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การมองโลกในแง่ดี คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การมองโลกในแง่ดีกับความผาสุกทางใจของพนักงาน (n=101)

ตัวแปร	ความผาสุกทางใจของพนักงาน	
	โดยรวม	ระดับ
การมองโลกในแง่ดี		
มิติความคงทนถาวร	.813**	สูง
มิติการแผ่ขยาย	.938**	สูง
มิติส่วนบุคคล	.943**	สูง
รวม	.955**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีกับความผาสุกทางใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีกับความผาสุกทางใจของพนักงานในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .955$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมองโลกในแง่ดีมิติความคงทนถาวร มิติการแผ่ขยาย และมิติส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจของพนักงานโดยรวม ในระดับสูง ($r_{xy} = .813$, $r_{xy} = .938$ และ $r_{xy} = .943$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การรับรู้คุณลักษณะงานกับความผาสุกทางใจของพนักงาน (n=101)

ตัวแปร	ความผาสุกทางใจของพนักงาน	
	โดยรวม	ระดับ
การรับรู้คุณลักษณะงาน		
ความหลากหลายของทักษะ	.501**	ปานกลาง
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.775**	ค่อนข้างสูง

ตัวแปร	ความผาสุกทางใจของพนักงาน	
	โดยรวม	ระดับ
ความสำคัญของงาน	.650**	ค่อนข้างสูง
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	.632**	ค่อนข้างสูง
ผลสะท้อนจากงาน	.441**	ปานกลาง
รวม	.728**	ค่อนข้างสูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความผาสุกทางใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจของพนักงานในภาพรวมพบที่มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .728$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีความสัมพันธ์ความผาสุกทางใจของพนักงานในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .775$, $r_{xy} = .650$ และ $r_{xy} = .632$) ด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านผลสะท้อนจากงานมีความสัมพันธ์ความผาสุกทางใจของพนักงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .501$ และ $r_{xy} = .441$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สรุปการวิจัยได้ ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองทั้งหมด 101 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 อายุของพนักงานส่วนใหญ่คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 อายุการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 47 คน คิดร้อยละ 46.50
2. ความผาสุกทางใจของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 การมองโลกในแง่ดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 การรับรู้คุณลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

3.ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีความผาสุกทางใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

3.2 พนักงานมีการมองโลกในแง่ดี และการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุการทำงาน

จากการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุการทำงาน กับความผาสุกทางใจ พบว่า อายุ และอายุการทำงานต่างกัน ความผาสุกทางใจของพนักงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ยกเว้นเพศที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยให้เหตุผลว่า

1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผาสุกทางใจไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรอย่างดีไม่แตกต่างกัน มีความเท่าเทียมกันทั้งในด้านผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ตามตำแหน่งและผลงานอย่างเหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงเพศ แต่สิ่งเดียวที่องค์กรนำมาใช้พิจารณาและส่งผลต่อรายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ คือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล ทำให้พนักงานรู้สึกได้รับเท่าเทียมและความมั่นคงในชีวิตหน้าที่การงาน ดังนั้นพนักงานที่มีเพศต่างกันจึงมีความผาสุกทางใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา ศรีเสาวคนธร (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เบลโซน่า โพลีเมอริคส์ ลิมิเต็ด (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับเหมือนฝัน นาคทรพรพ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และขวัญลดา สุรินทร์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศของข้าราชการและพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงรายที่ต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผาสุกทางใจในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความผาสุกในสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผู้วิจัยให้เหตุผลว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน มีความพร้อมที่จะทำงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ กล่าวเผชิญหน้ากับปัญหาอุปสรรคต่างๆที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ และงานที่ตนได้ทำอยู่ อีกทั้งองค์กรก็ยังให้โอกาสพนักงานทุกคนไม่ต่างกัน จึงอาจทำให้พนักงานไม่รู้สึกเกิดความไม่เท่าเทียมกัน แต่ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ซึ่งบุคคลในวัยนี้ก็เป็นวัยที่มีความทะเยอทะยานสูง ต้องการเอาชนะตัวเองและผู้อื่น จึงทำให้ต้องทำทุกอย่าง เพื่อการแข่งขันอยู่เสมอ จึงอาจทำให้พนักงานมีความผาสุกทางใจในด้านความผาสุกในสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งด้านการงาน และครอบครัว จึงส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ พนักงานที่มีอายุต่างกันจึงมีความผาสุกทางใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญทัน พันธุ์จันทร์ (2555) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในตำรวจภูธรภาค 1 พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขและมีความสัมพันธ์ตรงกันข้ามที่แทบจะไม่มีเลย แต่ไม่สอดคล้องกับเหมือนฝัน นาคทรพรพ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรีพบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของเจริญศักดิ์ นิรมสง่า (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความผาสุกทางใจในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความผาสุกในสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้เหตุผลว่าไม่ว่าพนักงานจะมีอายุการทำงานมากหรือน้อย องค์กรก็ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน เพราะถือว่าพนักงานทุกคนคือกำลังสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินต่อไปได้ องค์กรจึงปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนไม่แตกต่างกัน หากพนักงานปฏิบัติงานได้ดีก็มีผลตอบแทนพิเศษให้ในรูปแบบต่างๆ เช่น โบนัส หรือตำแหน่งงาน เป็นต้น พนักงานก็จะมีความรู้สึกพึงพอใจ เห็นคุณค่าในตนเองและรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ซึ่งเป็นช่วงกลางของการทำงาน เป็นช่วงที่ต้องการมีตำแหน่ง

หน้าที่การงานมันคง และอาจมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อสิ่งที่ต้องการ อาจทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน จึงทำให้พนักงานมีความสุขทางใจในด้านความพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามเมื่อบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร จึงทำให้พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความสุขทางใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาส โหยังไทย (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ด้านอายุงานมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเหมือนฝัน นาคกร ทรรพ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี พบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของเพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ (2556) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของนักบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการบินมากกว่า 10 ปี มีคะแนนความสุขสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุประสบการณ์ในการบินตั้งแต่ 10 ปีลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001

สมมติฐานที่ 2 การมองโลกในแง่ดี คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความความสุขทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีกับความความสุขทางใจของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากคนที่มองโลกในแง่ดีจะเป็นคนที่สามารถหาความสุขได้จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้เสมอ จะรู้สึกมีความท้าทายในการทำงาน ไม่ซึมเศร้า ไม่วิตกกังวลจากสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น เข้าใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้อย่างดี เข้าใจธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ ไปในทางที่ดี จึงทำให้สามารถที่จะควบคุมตัวเองได้ดี ไม่ตื่นตระหนกกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น คนที่มองโลกในแง่ดีนั้นจะมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ มีทั้งสุขและทุกข์ หากเกิดความทุกข์ขึ้นมาแล้วนั้นเชื่อว่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นเพียงแค่ชั่วครั้งชั่วคราวเท่านั้น มิได้คงอยู่กับเราตลอดไป พนักงานจะคิดว่าปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นนั้น จะเกิดขึ้นเฉพาะเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้นๆเท่านั้น โดยมิได้มองว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นกับทุกๆสถานการณ์ แต่เหตุการณ์ดีๆจะเกิดขึ้นกับตนเองอยู่เสมอ เช่น การได้รับคำชื่นชมจากผู้รับบริการ ในด้านการให้บริการ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกดี และมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และมักคิดเสมอว่าจะได้รับคำชื่นชมจากผู้รับบริการอีกอย่างแน่นอน ตรงกันข้าม หากพนักงาน

ได้รับคำตำหนิจากหัวหน้างาน พนักงานจะมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นเพราะอะไร และดำเนินการแก้ไข โดยเชื่อว่าการโดนตำหนิจะเกิดขึ้นแก่งานนี้เท่านั้น ไม่ได้มีผลกระทบต่องานอื่นๆด้วย อีกทั้งเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมานั้นย่อมมีสาเหตุทั้งสิ้น พนักงานจะเชื่อว่าสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้น เกิดขึ้นจากตนเอง ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง และเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อว่าเหตุการณ์ร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ตนเองไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้เกิดการยอมรับและพร้อมเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะฉะนั้นคนที่มองโลกในแง่ดีจะมีความสุขได้จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเสมอ ทำให้เกิดความผาสุกทางใจได้ โดยองค์กรมีความเชื่อว่าการที่พนักงานมองโลกในแง่ดีนั้น นอกจากจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผาสุกทางใจแล้วยังสามารถช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวิมล คำนำวล (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค และความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงาน

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความผาสุกทางใจในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งหากพนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะงานสูงขึ้นก็จะทำให้มีความสุขทางใจเพิ่มขึ้นด้วย เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติเป็นงานที่ดี ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจต่าง ๆ เมื่อพนักงานรับรู้คุณลักษณะงาน พนักงานจะสามารถทำงานได้ดี มีความหลากหลายทางทักษะ มีความภาคภูมิใจในงาน เห็นว่างานที่ตนได้ปฏิบัติอยู่นั้นมีความหมาย รู้สึกท้าทาย ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย และได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รักและต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลรัตน์ พูลหน้าย (2555) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการศึกษา พบว่าการรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของเหมือนฝัน นาคทรพรพ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องสัมพันธ์ภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณ

ภัทร เพ็ญศิริ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวคิดวิถีพุทธและปัจจัยภายในองค์กรด้านคุณลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. จากการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงควรมีการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณกับพนักงานที่มีผลงานดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น

2. จากการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้คุณลักษณะงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้สามารถนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรต่อไปในอนาคต

3. จากการวิจัยพบว่าระดับการมองโลกในแง่ดีของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อปรับทัศนคติ ละลายพฤติกรรม สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานกับลูกน้อง หรือแม้แต่ผู้บริหารกับพนักงานระดับล่าง เช่น การจัดอบรมสัมมนา การคิดบวก (Positive Thinking) หรือการนำธรรมะเข้ามาเป็นตัวช่วยให้พนักงานการมองโลกในแง่ดีมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และลดช่องว่างระหว่างบุคคลที่อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา เกิดความกดดัน ไม่สามารถแยกแยะได้ หรือการโทษตัวเองเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับการจัดการกับความคิด ความกดดัน ความบีบคั้นต่ออุปสรรคและปัญหาต่างๆ ด้วยการเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ด้านจิตวิทยาขององค์กรเพิ่มเติม เช่น บรรยากาศในองค์กร หรือสิ่งแวดล้อมในองค์กร ว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานหรือภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานหรือไม่

2. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น ตำรวจ พยาบาล หรือครู เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความเครียดและความกดดันสูง เพื่อให้เห็นความแตกต่างและสามารถนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ และสังเกตพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่ประ โยชน์ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ขวัญฤดา สุรินทร์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จุฑามาส โหยัง ไทย. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ญาณภัทร เพ็ญศิริ. (2556). *แนวคิดวิถีพุทธและปัจจัยภายในองค์กรด้านคุณลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญทัน พันธุ์จันทร์. (2555). *ความสุขของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในตำรวจภูธรภาค 1*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพุทธานุสาธิต. (2548). *ความสุขในการทำงาน*. วันที่ค้นข้อมูล 10 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.gocitoe.com>
- เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ. (2556). *ความสุขในการทำงานของนักบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ลลิตา ศรีเสาวคนธร. (2554). *การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เบล โซน่า โพลีเมอริกส์ ลิมิเต็ด (ประเทศไทย)*. การจัดการมหบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมลรัตน์ พูลหน้า. (2555). *บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริมล คำนวล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสุข: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลินี มธุรพจน์พงศ์. (2555). *ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เหมือนฝัน นาคทรพรพ. (2556). *สัมพันธ์ภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). *Work redesign : Addison-Wesley Comp.*
- Poloutzian, RF. and C.W. Ellison. (1982). "Loneliness, Spiritual well-being and quality of life". In C.W. Ellison (Ed), *Journal of Psychology and Theology*.
- Seligman, M. E. P. (1990). *Learned optimism*. New York: Knopf.