

ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน
ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร*

Hope, Optimism, and Resilience as predictors of Performance, Job Satisfaction, Work
Happiness, and Organizational Commitment

สุมาลีนี้ มธุรพจน์พงศ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความหวัง, การมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในที่ทำงานปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในจำนวนรวม 235 คน เป็นเพศชาย 106 คนและเพศหญิง 129 คน เพื่อตอบแบบสอบถามมาตรวัดความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นคืนได้ ผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร และหัวหน้าของกลุ่มตัวอย่างจะประเมินแบบสอบถามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุระดับ (Hierarchical Stepwise regression) ผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญ พบว่า

1. ความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถในการทำนายผลงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่การมองโลกในแง่ดีและความหวังไม่สามารถร่วมทำนายได้
2. ความหวังสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานทางบวกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และความสามารถในการฟื้นคืนได้ร่วมทำนายความพึงพอใจในงานในทางลบได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถร่วมทำนายได้
3. ความหวังสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่การมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้ไม่สามารถร่วมทำนายได้

* บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาสังคมประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนรงค์ มณีศรี คณบดี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

** นิสิตปริญญาโท สาขากลุ่มวิชาจิตวิทยาสังคมประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เบอร์โทรศัพท์ 081-9065925 E-mail: little_pook24@hotmail.com

4. ความหวังสามารถร่วมทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ในทางบวก และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถร่วมทำนายได้

Abstract

The purposes of this research were to study prediction of hope, optimism, and resilience on performance, job satisfaction, work happiness, and organizational commitment. 235 employees were randomly survey by 106 Thai males and 129 females aged between 18-60 years old which work at least for 1 year. The research instrument was survey questionnaires measure of hope, optimism, resilience, self-report performance, job satisfaction, work happiness, and organizational commitment. To minimize employees' self-bias, managers also completed survey ratings of participants from formal performance appraisal

Result showed that Hierarchical stepwise regression analysis clearly demonstrated that

1. Resilience was the only significantly be able to predict on performance ($p < .001$)
2. Hope and resilience could significantly be able predict on job satisfaction ($p < .001$, $p < .05$)
3. Hope was the only significantly be able to predict on work happiness ($p < .001$)
4. Hope and resilience could significantly be able predict on organizational commitment ($p < .001$)

บทนำ

ในโลกปัจจุบันชีวิตของคนวัยทำงานจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำพาไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อมีอนาคตที่ดีและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัดทำให้คนแข่งขันกันและเห็นแก่ตัวมากขึ้น และต้องแก่งแย่งกันเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองปรารถนา คนจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เพื่อให้องค์กรได้เห็นถึงความสามารถของตนว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นชีวิตในการทำงานจึงเริ่มมีแรงกดดันมากขึ้น จนทำให้เกิดความเครียดและความไม่สบายใจต่างๆ และอาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพทางจิตและอาจจะตามมาซึ่งโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ที่จะทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จิตวิทยาเชิงบวกจึงเริ่มที่จะมีบทบาทต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันที่มีแต่การแข่งขันกัน เพื่อให้คนสามารถที่จะปรับตัวให้อยู่

ร่วมกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น ซึ่งนับเป็นแนวคิดที่น่าสนใจและน่าจับตามองเป็นอย่างยิ่งสำหรับโลกในปัจจุบันและในอนาคต

จิตวิทยาเชิงบวกเริ่มเข้ามามีบทบาทตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่2 (Seligman,1994) ซึ่งนักจิตวิทยาได้นำมาใช้ในการรักษาคนที่มีความผิดปกติให้สามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างปกติ โดยมุ่งเน้นการรักษาความผิดปกติที่เกิดขึ้น ต่อมานักจิตวิทยาเริ่มให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นลักษณะทางบวกแทนลักษณะทางลบ เพื่อนำมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาให้ดียิ่งๆ ขึ้น และเหมาะสมกับโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต ต่อมา Seligman และ Csikszentmihalyi (2000) ได้นำเอาจิตวิทยาเชิงบวกมาพัฒนาและปรับใช้กับองค์กร โดยใช้จิตวิทยาเชิงบวกที่มีโครงสร้างลักษณะของพฤติกรรมองค์การทางบวก (Positive organization behavior)

แนวคิดพฤติกรรมองค์การทางบวกนั้นสามารถทำให้พฤติกรรมของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไป ซึ่งถ้าคนที่มีแนวความคิดและจิตใจไปทางเชิงบวกก็จะทำให้มีความคิดไปในทางบวกด้วยและส่งผลให้มีพฤติกรรมทางบวกด้วยเช่นกัน นอกจากนั้นยังส่งผลให้มีความคิดในการทำงานทางบวก สามารถแก้ไขปัญหาลุ่ล่งไปได้ด้วยดีและทำให้ผลงานที่ออกมาดีตามไปด้วย และเมื่อพบกับอุปสรรคหรือปัญหาต่างๆ ก็จะทำให้สามารถลุกขึ้นมาต่อสู้และแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

นอกจากนี้ในการที่จะพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้า ได้มีการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรในองค์การ โดยการที่บุคลากรในองค์การมีความคิดไปในเชิงบวกนั้น ย่อมจะส่งผลดีต่อตนเองและองค์การ ทำให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข และหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งหมดนี้เป็นพฤติกรรมดีที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและยังจะส่งผลดีต่อองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากที่จะเสริมสร้างความคิดเชิงบวกให้กับบุคลากรในองค์การ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ และในขณะเดียวกันก็จะเป็นการส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์กันระหว่างทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีลักษณะในทางพฤติกรรมองค์การทางบวก ได้แก่ ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความสามารถในการฟื้นคืนได้ (Resilience) ที่มีผลต่อผลงานและเจตคติของบุคลากรในทางบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ผลงาน (Job performance) ความสุขในการทำงาน (Work happiness) และความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) กับกลุ่มตัวอย่างคนทำงานในประเทศไทย งานวิจัยของ Youssef และ Luthans (2007) พบว่าพนักงานที่มีความหวังในระดับสูง มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในงาน รวมทั้งมีความสุขในการทำงาน การมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และผลงาน การมีความสามารถในการฟื้นคืนได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และการมีความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะทั้ง 3 ประการนี้เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในเรื่องพฤติกรรมในการทำงาน และยังเป็น

ลักษณะทางบวกที่น่าสนใจที่สามารถนำมาสร้างเสริมให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และทำให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร เกิดการพัฒนาและความเจริญรุ่งเรืองต่อองค์กรและต่อประเทศชาติ

ในการนำจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ในองค์กรเป็นแนวคิดที่ใหม่และเป็นประโยชน์อย่างมากทั้งบุคคลและองค์กร รวมทั้งงานวิจัยในแนวนี้นี้ยังมีไม่มากเท่าไรในสังคมการทำงานในประเทศไทย จึงเป็นสิ่งที่น่านำมาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในประเทศไทยซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านความคิดและวัฒนธรรม เพื่อทดสอบอิทธิพลของ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ ว่าส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานในบริบทของคนทำงานในประเทศไทยเช่นเดียวกับข้อค้นพบของ Youssef และ Luthans หรือไม่อย่างไร และเพื่อทดสอบซ้ำว่าข้อค้นพบจะสามารถแผ่ขยายผลได้เช่นเดียวกันกับในบริบทของคนทำงานในประเทศไทยหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาตัวแปรทำนายความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร
2. ศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความหวัง, การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในที่ทำงานปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในจำนวนรวมกัน 235 คน เป็นเพศชาย 106 คน และเพศหญิง 129 คน และหัวหน้าของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 235 คน

ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นได้ใช้เกณฑ์ของ Hair, Anderson, Tatham, และ Black (1998) ที่ได้กล่าวถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบวิเคราะห์หาความถดถอยพหุคูณ (Hierarchical regression analysis) ด้วยวิธี stepwise ว่า ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 50 เท่าของจำนวนตัวแปรอิสระ ซึ่งในงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ประมาณ 235 คน เพื่อให้การเก็บข้อมูลได้ค่าเฉลี่ยในเรื่องของเพศที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งค่าพิสัยของอายุและประสบการณ์ทำงานให้มีความหลากหลายและใกล้เคียงกัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ความหวัง คือ คะแนนจากมาตรวัดความหวัง
2. การมองโลกในแง่ดี คือ คะแนนจากมาตรวัดการมองโลกในแง่ดี
3. ความสามารถในการฟื้นคืนได้ คือคะแนนที่ได้มาจากมาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้

ตัวแปรตาม

1. ผลงาน คือ คะแนนที่ได้จากการประเมินผลงานของตนเอง และคะแนนการประเมินผลงานที่ได้รับจากหัวหน้า

2. ความพึงพอใจในงาน คือ คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความพึงพอใจในงาน
3. ความสุขในการทำงาน คือ คะแนนที่ได้รับจากการประเมินความสุขในการทำงานของตนเอง
4. ความผูกพันกับองค์กร คือ คะแนนจากมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) *มาตรวัดความหวัง* (The State Hope Scale) พัฒนาตามแนวทางของ Snyder และคณะ (1996) วัดภาวะความหวัง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งกระทำ (agency) และด้านวิถีทาง (pathway) จำนวน 12 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา รวมทั้งฉบับเท่ากับ .90 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL พบว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 0.01$; $df = 1$; $p = 0.93$; RMSEA = 0.00; GFI = 1.00)

2) *มาตรวัดการมองโลกในแง่ดี* (The Life Orientation Test หรือ LOT-R) พัฒนาตามแนวทางของ Scheier และ Carver (1994) วัดความคาดหวังกับเหตุการณ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในทางที่ดี จำนวน 16 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา รวมทั้งฉบับเท่ากับ .86 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL พบว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 92.01$; $df = 73$; $p = .065$; RMSEA = .02; GFI = 1.00)

3) *มาตรวัดความสามารถในการฟื้นคืนได้* (The Revised Adult Resilience Scale) พัฒนาตามแนวทางของ Vicky Tan (2006) วัดความสามารถในการฟื้นพลัง มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1. เป้าหมายในชีวิต 2. ความท้าทาย 3. ความมุ่งมั่นพยายาม 4. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 5. การจัดการอารมณ์ในภาวะตึงเครียด 6. ความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว 7. แรงสนับสนุนทางสังคม 8. ความเชื่อและศรัทธาทางศาสนา จำนวน 40 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา รวมทั้งฉบับเท่ากับ .935 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL พบว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 18.39$; $df = 12$; $p = 0.104$; RMSEA = 0.051; GFI = 1.00)

4) *มาตรวัดการประเมินผลงาน* ใช้มาตรวัดการปฏิบัติงานแบบการรายงานตนเอง (Self-report) จำนวน 2 ข้อ โดยการให้คะแนนการทำงานของตนเอง และมาตรวัดการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาของหัวหน้า จำนวน 2 ข้อ เพื่อนำคะแนนทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ย

5) *มาตรวัดความพึงพอใจในงาน* (Job Satisfaction Survey หรือ JSS) พัฒนาตามแนวทางของ Spector (1985) โดยวัดความพึงพอใจในงานทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านธรรมชาติของงาน (Nature of Work) 2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Operation Procedure) 3. การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) 4. ผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง (Fringe Benefits) 5. การให้รางวัลตามโอกาส (Contingent rewards) 6. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) 7. ผู้บังคับบัญชา (Supervisor) 8. เพื่อนร่วมงาน (Coworker) และ 9. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication) จำนวน 35 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวมทั้งฉบับเท่ากับ .96 ผลการตรวจสอบหาความตรงร่วมสมัย (Concurrent Validity) กับมาตรวัดความพึงพอใจในงานของสมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) ที่พัฒนาจากมาตร JDI ของ Smith และคณะ (1969) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัดความพึงพอใจในงานที่พัฒนาขึ้นกับมาตรวัดความพึงพอใจในงานของสมสุข ดิลกสกุลชัย ($r = .87, p < .001$)

6) *มาตรวัดความสุขในการทำงาน* ใช้มาตรวัดความสุขในการทำงาน โดยพัฒนาตามโครงสร้างมาตร Work Happiness ของ Fordyce (1988) เป็นแบบการรายงานตนเอง (Self Report) จำนวน 2 ข้อ โดยการให้คะแนนความสุขในการทำงานตนเอง

7) *มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร* (Organizational Commitment) พัฒนาตามแนวทางของ Meyer และ Allen (1990) โดยวัดตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) 2. ด้านผูกพันเชิงการลงทุน (Continuance Commitment) 3. ด้านผูกพันเชิงหน้าที่ (Normative Commitment) จำนวน 15 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวมทั้งฉบับเท่ากับ .91 และมีการตรวจสอบความตรงของมาตรโดยการเปรียบเทียบกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว (Known Groups Technique) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบันเป็นระยะเวลายาวนานตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จึงความผูกพันกับองค์กรสูง พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ .05

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานในองค์กรหรือบริษัทของเอกชน เป็นเพศชาย 106 คน และเพศหญิง 129 คน จำนวน รวมกัน 235 คนอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ขึ้นไป โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามให้กับพนักงาน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด โดยชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานที่ประกอบไปด้วยมาตรความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นคืนได้ ผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร มาตรวัดชุดนี้จะส่งให้กับพนักงานพร้อมซองเปล่า เพื่อให้ผู้ตอบสามารถใส่ซองพร้อมปิดผนึกด้วยตนเอง หลังจากนั้นผู้วิจัยรอเก็บแบบสอบถาม สำหรับชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้างานซึ่งเป็นมาตรวัดการประเมินผลงานของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา จะถูกส่งให้กับหัวหน้างานของพนักงานโดยตรง เพื่อทำการประเมินผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้แบบสอบถามที่ส่งให้กับพนักงานและหัวหน้างานทุกฉบับจะถูกกรองรหัสไว้เพื่อทำการจับคู่กับการประเมินผลงานหลังจากได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด

ผลการวิจัย

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ -.150 ถึง .722 กล่าวคือไม่มีความสัมพันธ์จนถึงมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีความผันแปรร่วมกันระหว่างตัวแปรอิสระ (r^2) อยู่ระหว่าง .398 ถึง .695 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปรค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($N = 235$)

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	ความหวัง มองโลกในแง่ดี	การฟื้น คืน	พอใจในงาน	ผูกพัน ใน องค์การ	ความสุข ในการทำงาน	ผลงาน
ความหวัง	3.579	0.565	1					
มองโลกในแง่ดี	3.947	0.501		1				
			0.398*					
			*					
การฟื้นคืน	3.820	0.371		1				
			0.432*					
			*					
พอใจในงาน	3.413	0.560	0.361*	0.141*	1			
			*					
ผูกพันในองค์การ	3.359	0.782	0	0.010	-0.150*	1		
			.263**					
ความสุขในการทำงาน	61.126	12.589	0.353*	0.226**	0.233**	0.452**	1	
			*				*	
ผลงาน	14.836	1.905	0.112	0.124	0.252**	0.058	-0.035	1

หมายเหตุ * $p < .05$, *** $p < .01$

การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สถิติวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงพหุระดับ (Hierarchical Stepwise Regression) โดยการนำตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรเข้าสู่วิเคราะห์เป็นขั้นตอนทั้งหมด 3 ขั้นตอน ซึ่งจะนำการมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความสามารถในการฟื้นคืนได้เข้าสู่วิเคราะห์ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ในด้านความพึงพอใจในงานภายหลังจากที่นำตัวแปรทั้ง 3 เข้าสู่ขั้นตอนครบหมดแล้ว พบว่าความหวัง สามารถทำนายได้ในทางบวก ($\beta = .395, p < .001$) และความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถทำนายได้ในทางลบ ($\beta = -.178, p < .05$) ความหมายว่า ความหวังและความสามารถในการฟื้นคืนได้ ทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 14.60 ($R^2 = .146$) ส่วนการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ ($\beta = .108, p > .05$) แต่การมองโลกในแง่ดีสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้โดยตรง ($\beta = 0.141$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = 0.020, p < .05$) ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับการทำนายความพึงพอใจในงาน ($N = 235$)

ตัวแปร	b	SE b	β	t	p	r	Tolerance	VIF	R	R^2	Adj R^2	F	df	p
Step 1														
(Constant)	2.789	.288		9.671	.000									
การมองแง่ดี	.158	.072	.141	2.180	.030	.141	1.000	1.000	.141	.020	.016	4.754	233	.030
Step 2														
(Constant)	2.143	.297		7.210	.000									
การมองแง่ดี	-.003	.075	-.003	-.039	.969	.141	.841	1.188						
ความหวัง	.358	.066	.362	5.416	.000	.361	.841	1.188	.361	.130	.122	17.333	232	.000
Step 3														
(Constant)	2.565	.360		7.129	.000									
การมองแง่ดี	.121	.096	.108	1.265	.287	.141	.506	1.978						
ความหวัง	.390	.068	.395***	5.783	.000	.361	.795	1.258						
การฟื้นคืน	-.269	.131	-.178*	-2.051	.041	.067	.489	2.046	.382	.146	.134	13.117	231	.041

หมายเหตุ * $p < .05$, *** $p < .001$

นอกจากนี้ด้านการมองโลกในแง่ดียังพบว่ามีสหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r = .141, p < .05$) ดังในตารางที่ 1

ในด้านความผูกพันกับองค์กรพบว่าความหวัง สามารถทำนายได้ไปในทางบวก ($\beta = .385, p < .001$) และเมื่อเพิ่มตัวทำนายความสามารถในการฟื้นคืนได้เข้าไปพบการทำนายในทางลบ ($\beta = -.418, p < .001$) ดังนั้นสามารถอธิบายได้ว่า ความหวังและความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันกับองค์กร ได้ร้อยละ 16.50 ($R^2 = .165$) ในขณะที่การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถใช้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ ($\beta = .147, p > .05$) ดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับในการทำนายความผูกพันกับองค์กร (N = 235)

ตัวแปร	b	SE b	β	t	p	r	Tolerance	VIF	R	R ²	Adj R ²	F	df	p
Step 1														
(Constant)	3.301	.407		8.114	.000									
การมองแง่ดี	.015	.102	.010	.145	.885	.010	1.000	1.000	.010	.000	-.004	.021	234	.885
Step 2														
(Constant)	2.534	.427		5.934	.000									
การมองแง่ดี	-.176	.107	-.113	-	.101	.010	.841	1.188						
				1.646										
ความหวัง	.425	.095	.308*	4.480	.000	.263	.841	1.188	.282	.080	.072	10.046	234	.000
			**											
Step 3														
(Constant)	3.915	.497		7.883	.000									
การมองแง่ดี	.229	.132	.147	1.737	.084	.010	.506	1.978						
ความหวัง	.532	.093	.385*	5.708	.000	.263	.795	1.258						
			**											
การฟื้นคืน	-.881	.181	-	-	.000	-.150	.489	2.046	.406	.165	.154	15.242	234	.000
			.418*	4.885										
			**											

หมายเหตุ *** $p < .001$

ในด้านความสุขในการทำงานพบว่าความหวังสามารถทำนายได้ในทางบวก ($\beta = .302, p < .001$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 13.50 ($R^2 = 0.135$) ความสามารถในการฟื้นคืนได้และการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถใช้ร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้ ($\beta = .056, p > .05$) และ ($\beta = .067, p > .05$) แต่การมองโลกในแง่ดีเพียงตัวเดียวนั้นสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ด้วยลำพังเพียงตัวเดียว ($\beta = .226, p < .001$)

ในด้านผลงาน พบว่า มีเพียงความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถทำนายในทางบวก ($\beta = .316, p < .001$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 6.90 ($R^2 = .069$) ความหวังและการมองโลกในแง่ดีไม่สามารถร่วมทำนายผลงานได้ ดังแสดงในตารางที่ 4 และ ตารางที่ 5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับการทำนายความสุขในการทำงาน (N= 235)

ตัวแปร	b	SE b	β	t	p	r	Tolerance	VIF	R	R ²	Adj R ²	F	df	p
Step 1														
(Constant)	38.668	6.381		6.060	.000									
การมองแง่ดี	5.690	1.604	.226	3.547	.000	.226	1.000	1.000	.226	.051	.047	12.584	233	.000

Step 2														
(Constant)	26.135	6.673		3.917	.000									
การมองแง่ดี	2.566	1.675	.102	1.532	.127	.226	.841	1.188						
ความหวัง	6.947	1.483	.312	4.683	.000	.353	.841	1.188	.365	.133	.126	17.823	232	.000

Step 3														
(Constant)	23.132	8.143		2.841	.005									
การมองแง่ดี	1.684	2.164	.067	.778	.437	.226	.506	1.978						
ความหวัง	6.714	1.528	.302	4.394	.000	.353	.795	1.258						

การฟื้นคืน	1.915	2.969	.056	.519	.519	.233	.489	2.046	.367	.135	.124	11.991	231	.519

หมายเหตุ *** $p < .001$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับการทำนายผลงาน (N = 235)

ตัวแปร	b	SE b	β	t	p	r	Tolerance	VIF	R	R ²	Adj R ²	F	df	p
Step 1														
(Constant)	12.97	.984		13.189	.000									
การมองแง่ดี	.471	.247	.124	1.905	.058	.124	1.000	1.000	.124	.015	.011	3.628	234	.058
Step 2														
(Constant)	12.52	1.074			.000									
การมองแง่ดี	.359	.270	.094	1.332	.184	.124	.841	1.188						
ความหวัง	.249	.239	.074	1.044	.298	.112	.841	1.188	.141	.020	.011	2.360	234	.298
Step 3														
(Constant)	9.981	1.279			.000									
การมองแง่ดี	-.388	.340	-.102	-1.143	.254	.124	.506	1.978						
ความหวัง	.052	.240	.016	.218	.827	.112	.795	1.258						
การฟื้นคืน	1.623	.466	.316***	3.483	.001	.252	.489	2.046	.262	.069	.057	5.692	234	.001

หมายเหตุ *** $p < .001$

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระดับนั้นพบความสัมพันธ์กันกับทฤษฎีความหวัง ต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร และยังพบว่าความหวังส่งผลกับความสุขในการทำงาน โดยที่ความหวังจะเป็นสิ่งทำให้เกิดความคิดที่จะค้นหาแนวทางต่างๆ เพื่อนำตนเองไปยังจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ได้ จึงทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรตามมาในด้านความสามารถในการฟื้นคืนได้พบการส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในงานทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเมื่อคนเราพบกับปัญหาต่างๆ ย่อมทำให้เกิดความเหนื่อยล้าขึ้นในใจ จึงทำให้ความสุขในการทำงานลดลงตามไปด้วยในช่วงแรกของการเจอปัญหา แต่ก็สามารถฟื้นคืนและจัดการกับปัญหาไปได้ นอกจากนี้ในด้านความสามารถในการฟื้นคืนได้ส่งผลกับผลงาน ซึ่งหากคนที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้จะมีการฟื้นคืนในเรื่องการพบเจอกับอุปสรรค ดังนั้นจึงทำให้สามารถมีพลังในการฝ่าฟันอุปสรรคและจะส่งเสริมในเรื่องของผลงานที่ออกมาดีอีกด้วย ซึ่งผลวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Youssef และ Luthan (2007) เพียงบางส่วนและไม่สอดคล้องกันกับงานวิจัยในเรื่อง การมองโลกในแง่ดีที่ไม่พบอิทธิพลการทำนายต่อผลงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร แต่พบสหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนได้ไม่พบว่าสามารถทำนายความสุขในการทำงาน ความหวังไม่พบอิทธิพลกับผลงาน

ในการวิจัยนี้ไม่พบการมองโลกในแง่ดีสามารถร่วมทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมของคนทางตะวันตกของกลุ่มตัวอย่างในคนไทย ซึ่งแตกต่างกับคนทางตะวันออกในเรื่องของการมองโลกในแง่ดี ดังในงานของ Chang and Asakawa (2003) ที่พบเรื่องความแตกต่างในเรื่องของวัฒนธรรมในการมองโลกในแง่ดีโดยพบว่าคนเอเชียจะมองโลกในแง่ดีน้อยกว่าคนยุโรปในเรื่องความคาดหวังกับผลงานของตนเอง รวมทั้งยังส่งผลต่อความรู้สึกในเรื่องของความสุขในการทำงานตามมาด้วย อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการมองโลกในแง่ดีจะไม่สามารถทำนายผลงานและความสุขในการทำงานได้ แต่การมองโลกในแง่ดีสามารถส่งผลเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงาน

ดังนั้นบุคลิกลักษณะที่เป็นทางบวกทั้ง 3 นี้ ได้แก่ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถส่งผลถึงพฤติกรรมในการทำงานได้แตกต่างกันไป แต่ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของพนักงานได้ทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้

การที่คนในวัยทำงานมีบุคลิกลักษณะในทางบวก เช่น ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้ในตนเอง ย่อมจะส่งผลที่ดีในเรื่องของการดำรงชีวิตทั่วไปรวมทั้งการทำงานในชีวิตประจำวัน และความเติบโตขององค์กร ดังนั้นองค์กรต่างๆ ควรจะส่งเสริมในเรื่องของการจัดอบรมแนวความคิดทางจิตวิทยาทางบวกให้แก่พนักงานในทุกระดับตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางด้านจิตใจและความคิดที่ดีให้กับพนักงานและยังเพิ่มความมั่นคงให้แก่องค์กร

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

สมสุข ตีลกสกุลชัย. (2534). การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ ตำแหน่งและระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาริศา ขวาลวงศ์วัช. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

Edward, C. Chang., Rita Chang., & Lawrence, J. Sanna. (2009). Optimism, pessimism, and motivation: relations to adjustment. Social and personality psychology compass, 494-506.

Fordyce, M. W. 1988. A review of research on the happiness measures: A sixty second index happiness and health. Social Indicators Research, 20, 355-381.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. Health Psychology, 4, 219-247.

Seligman, M.E.P. (1994). What you can change & what you can't. New York: Knopf.

Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, Mihaly. (2000). Positive psychology: An introduction". American Psychologist, 55, 5-14.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey [Electronic version]. American Journal of Community Psychology, 13, 693-713.

Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Border, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. Journal of Personality and Social Psychology, 70, 321-335.

- Snyder, C. R., & Lopez, S. (Eds.). (2002). Handbook of positive psychology. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Tan, V. (2006, May). Developing culturally appropriate Resilience scale. Invited paper presented at the conference on pathways to resilience across cultures and contexts-researches in China, Beijing, China.
- Youssef M. C., & Luthans F. (2007). Positive Organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. Journal of Management. 33, 774-800.