



ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

นางสาวสุณัฐชานต์ อรุณจินดา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

โดย นางสาวสุณัฐชานันต์ อรุณจินดา

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้า

ภาควิชา

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นนทิรรัตน์ พัฒนภักดี)

ชื่อ : นางสาวสุณัฐชานต์ อรุณจินดา
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
 หลัก
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับอารมณ์ทางบวกและผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง 2) อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.851$)

(มีจำนวนทั้งสิ้น 73 หน้า)

คำสำคัญ : อารมณ์ทางบวก ผลการปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Sunutchkran Aroonjinda
Independent Study Title : Relationship between Positive Affectivity and Job
Performance of University Staff
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Independent Study Advisor : Professor Dr. Manop Chunin
Academic Year : 2024

ABSTRACT

This research aims to 1) study the level of positive affectivity and job performance of university staff. 2) study the relationship between positive affectivity and job performance of university staff. The sample group consisted of 334 university staff. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research found that 1) the level of positive affectivity and job performance of university staff were at a high level. 2) positive affectivity was positively related to the job performance of university staff with a statistical significance at the .01 level ($r = .851$)

(Total 73 Pages)

Keywords: Positive Affectivity, Job Performance, University Staff

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ด้วยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่าน จะขอกล่าวถึงไว้ดังนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เป็นอย่างสูง ซึ่งผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือ ท่านได้สละเวลาในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ด้วยดีอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานวิจัยชิ้นนี้ออกมาได้อย่างถูกต้อง และสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านมาโดยตลอด และรวมถึงเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สำหรับมิตรภาพดีๆ และความช่วยเหลือต่างๆ และผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากกันมาได้ทุกคน การจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงกัลยาณมิตรท่านอื่นที่มีได้เอ่ยนามในที่นี้ และขอบคุณศิลปินที่รักได้แก่ Day6 ที่เป็นความสุขเล็กๆ และเป็นพลังบวกในทุกวันจากการได้ฟังเพลงที่มีเนื้อหาที่คอยให้กำลังใจเป็นแรงผลักดันและเป็นรอยยิ้มให้อยู่เสมอ

สุดท้ายนี้ อยากชมตัวเองว่าฉันเก่งมากๆ ที่ผ่านอะไรๆ ในชีวิตมาได้มากมาย ทั้งที่มีหลายเรื่องเหลือเกินเคยคิดว่าจะผ่านมันไปไม่ได้ แต่ก็พาตัวเองมาถึงจุดนี้ วันที่ยังพอมีพลังในการใช้ชีวิตจงเชื่อมั่นไปเพื่อมอบความสำเร็จให้ตัวเอง หากย้อนกลับมามองชีวิตตัวเองตอนนี้ เราจะรู้สึกขอบคุณตัวเอง

สุทธรัชกานต์ อรุณจินดา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. วัตถุประสงค์งานวิจัย	2
1.3. ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.4. นิยามคำศัพท์	3
1.5. ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวก	6
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	9
2.3 การวัดผลการปฏิบัติงาน	15
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.5 ที่มาของสมมติฐาน	27
2.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	30

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	37
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
บทที่ 4 ผลการวิจัย	43
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย	47
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	50
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	52
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	44
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	45
5.3 ข้อเสนอแนะ	48
บรรณานุกรม.....	50
ภาคผนวก.....	55
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามสารนิพนธ์หนังสือ ขออนุญาตเข้าเก็บ ข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์	56
ภาคผนวก ข การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC).....	61
ภาคผนวก ค คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	65
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	69
ประวัติผู้เขียน.....	73

สารบัญตาราง (ถ้ามี)

หน้า

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	33
ตารางที่ 3-2 เกณฑ์การให้คะแนนอารมณ์ทางบวก (POSITIVE AFFECTIVITY)	34
ตารางที่ 3-3 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของอารมณ์ทางบวก (POSITIVE AFFECTIVITY)	35
ตารางที่ 3-4 ข้อคำถามของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน (JOB PERFORMANCE)	35
ตารางที่ 3-5 เกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน (JOB PERFORMANCE)	36
ตารางที่ 3-6 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของผลการปฏิบัติงาน (JOB PERFORMANCE)	36
ตารางที่ 3-7 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอารมณ์ทางบวก โดยรวม	39
ตารางที่ 3-8 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	40
ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	44
ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	44
ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา	45
ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภท	45
ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง	46
ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลา.....	46
ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของอารมณ์ทางบวกรายข้อ และโดยรวม	47
ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการปฏิบัติงานรายข้อรายด้านและ โดยรวม	49
ตาราง 4-9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน รายด้านและโดยรวม	51
ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	45
ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CONTENT VALIDITY) ของแบบสอบถาม	62

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CONTENT VALIDITY) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	64
ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION และค่า ALPHA IF	66
ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION และค่า ALPHA IF ITEM DELETED ของผลการปฏิบัติงาน	67
ตารางที่ ค – 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอารมณ์ทางบวก	68
ตารางที่ ค – 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน	68



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	30
------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรจะพัฒนาได้ ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์การไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม มนุษย์ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในขณะเดียวกันองค์การก็ต้องการความเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นต้องมีผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือ พนักงานทุกคนนั่นเอง ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ และพนักงานมีส่วนสำคัญมาก ๆ ในการทำให้มีผลปฏิบัติงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการทำงานตลอดจนผลลัพธ์ทางการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (จารุณี, 2555)

อารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity) มีความสำคัญต่อสุขภาพจิตของคนเรา เพราะโดยปกติแล้วเราจะมองโลกไปทางไหน ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของตนเองในขณะนั้น เช่น เวลาที่เราอารมณ์ดี เราก็มองถึงสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี และเวลาที่คนเราอยู่ในอารมณ์ทางบวก มักจะทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาได้ดี นอกจากนั้น อารมณ์ทางบวกยังสามารถแผ่ขยายไปยังคนอื่น ๆ ได้ด้วย เวลาที่เราเห็นคนอื่นยิ้มหรือหัวเราะ เราก็มารู้สึกดีตามไปด้วย และเวลาที่คนเราแชร์ความรู้สึกดีให้แกกัน ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นไปในทางที่ดี รวมถึงทำให้บรรยากาศการอยู่ร่วมกันในที่ทำงานเป็นบรรยากาศแห่งความสุข (นิลบล, 2022)

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) เป็นผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งทั้งในแง่คุณภาพปริมาณและแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไรผลที่ได้จากการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ระดับของผลงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. การฝังตัวในงาน (Tian, Cordery.& Werner) (2018) 2. แรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ (จารุณี, 2555) 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chi & Pan, 2011) การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร Karatepe (2016) ดังนั้น ผู้วิจัยจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ยังไม่มีใครศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประสงค์จะส่งเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นสามารถที่จะถ่ายทอดทักษะและความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยชิ้นนี้ส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ Okoyo & Ezejiofor (2013 อ้างใน Jayaweera, 2014) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรเนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะนำไปสู่ ความสำเร็จทางธุรกิจและการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับแต่ละบุคคลเนื่องจากงานที่สำเร็จอาจ เป็นจุดที่น่าพอใจ

1.2. วัตถุประสงค์งานวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

1.3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ 1 อารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity)

ตัวแปรที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ด้านที่ 1. ผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) ด้านที่ 2. ผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance)

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 2 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 334 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane (1973)

3) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน กันยายน 2567 ถึง มีนาคม 2568

1.4. นิยามคำศัพท์

4.1 อารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity) หมายถึง ความรู้สึกภายในที่เกิดขึ้นและคงอยู่ เป็นภาวะหนึ่งของจิต ความรู้สึกดังกล่าวเป็นความรู้สึกสุข ภาควุฒิใจ กระตือรือร้น ยินดี รื่นเริง สนุกสนาน ตื่นเต้น ทำให้มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล รวมทั้งการส่งผลต่อเนื่องในการแสดงออกต่อบุคคลหรือสภาวะแวดล้อมอื่นๆ แบบสอบถามใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว กำหนดน้ำหนักของแต่ละคำตอบ

4.2 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมีองค์ประกอบ ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดด้วยตนเองโดยใช้แนวคิดจากองค์ประกอบ ของ Borman and Motowidlo (1997) และแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่าแบบ Likert scale 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) มี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

4.2.1 ผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) มี 2 ประเภท คือ

4.2.1.1 การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ให้เกิดเป็นผลผลิตและบริการ โดยปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน

4.2.1.2 การใช้เทคนิคหลักในการ ทำให้การผลิตและการบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การวางแผนงานที่สำคัญ การติดต่อประสานงาน การกำกับดูแลที่จะช่วยให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิผลที่ดี พฤติกรรมการทำงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ

4.2.2. ผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance) หรือพฤติกรรมการทำงานที่ช่วยส่งเสริมองค์การ โดยสิ่งที่กระทำนั้นไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่มีลักษณะ

เป็นทางการ หรือเรียกว่าพฤติกรรมการทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอน เห็นชอบและสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมไปถึงมีความพยายามอย่างยิ่งเพื่อทำกิจกรรมของงานให้เกิดผลสำเร็จ

4.3 พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 2 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5. ประโยชน์ของการวิจัย

5.1 สามารถให้นำข้อมูลเกี่ยวกับระดับอารมณ์ทางบวกและผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้บริหารเข้าใจถึงความสำคัญของอารมณ์ทางบวกของพนักงาน มหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มระดับอารมณ์ทางบวกและผลการปฏิบัติงานมากขึ้นว่ามีอารมณ์ทางบวก แต่ละอย่างว่ามีมากน้อยแค่ไหน มีอารมณ์ใดมาก อารมณ์ใดน้อย และควรส่งเสริมอารมณ์ใด

5.2 นำผลการวิจัยไปพัฒนาเพิ่มระดับความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกของ พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น หากความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางบวก ผู้วิจัยก็จะเพิ่มอารมณ์ทางบวกให้สูงขึ้น ผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยก็สูงด้วย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมในประเด็นและเนื้อหาที่สำคัญ และได้ทำการรวบรวมมานำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวก

2.1.1 ความหมายของอารมณ์ทางบวก

2.1.2 ความสำคัญและผลกระทบของอารมณ์ทางบวก

2.1.3 เครื่องมือการวัดอารมณ์ทางบวก

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

2.2.2 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

2.3 การวัดผลการปฏิบัติงาน

2.3.1 วิธีการประเมินผลด้วยมาตรประมาณค่าแบบกราฟิก

2.3.2 วิธีการประเมินผลด้วยมาตรประมาณค่าแบบค่าคะแนน

2.3.3 วิธีการประเมินผลแบบพรรณนา

2.3.4 วิธีการประเมินผลด้วยมาตรผสมกับมาตรฐาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวก

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

2.5 ที่มาของสมมติฐาน

2.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวก

2.1.1 ความหมายของอารมณ์ทางบวก

Hogg, Abrams, & Martin (2010) และ Haviland-Jones, Lewis, & Barrett, (2016) ได้นิยามว่า อารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity) หมายถึง ความรู้สึกภายในที่เกิดขึ้นและคงอยู่ เป็นภาวะหนึ่งของจิต ความรู้สึกดังกล่าวเป็นความรู้สึกสุข ภาควุมิใจ กระตือรือร้น ยินดี รื่นเริง สนุกสนาน ตื่นเต้น ทำให้มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล รวมทั้งการส่งผลต่อเนื่องในการแสดงออกต่อบุคคลหรือสภาวะแวดล้อมอื่นๆ

Ashby, Isen, & Turken (1999) ได้นิยามอารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity หรือ PA) หมายถึง คุณลักษณะของมนุษย์ที่บ่งบอกว่าบุคคลมีประสบการณ์ต่อความรู้สึกเชิงบวก (Positive affectivity) ความรู้สึก (sensations), อารมณ์ (emotions), อารมณ์อ่อนไหว (sentiments) เพียงใด และส่งผลให้พวกเขามีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสิ่งรอบตัวของเขา

Forgas (2001) ได้นิยามอารมณ์ทางบวก หมายถึง สภาวะทางจิตซึ่งเป็นลักษณะของความรู้สึกมีความสุข มั่นใจ และมีความเป็นมิตรซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลในการตอบสนองที่เป็นทางบวกและให้ความร่วมมือมากขึ้นในสถานการณ์ทางสังคม ต่างๆ

Watson and Tellegen (1985) ได้นิยามอารมณ์ทางบวกเป็นเหมือนกับประสบการณ์ของชุดอารมณ์ต่างๆ (a set of emotions) ที่สะท้อนถึง ความพอใจต่อสภาพแวดล้อม

สรุปอารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity) หมายถึง ความรู้สึกภายในที่เกิดขึ้นและคงอยู่ เป็นภาวะหนึ่งของจิต ความรู้สึกดังกล่าวเป็นความรู้สึกสุข ภาควุมิใจ กระตือรือร้น ยินดี รื่นเริง สนุกสนาน ตื่นเต้น ทำให้มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล รวมทั้งการส่งผลต่อเนื่องในการแสดงออกต่อบุคคลหรือสภาวะแวดล้อมอื่นๆ

2.1.2 ความสำคัญและผลกระทบของอารมณ์ทางบวก

Ashby, Isen and Turken (1999) ได้อธิบายถึงผลกระทบของอารมณ์ทางบวกส่งผลให้มีทัศนคติเชิงบวกมากขึ้น เพิ่มทักษะการแก้ปัญหา เพิ่มทักษะทางสังคม เพิ่มกิจกรรมและโครงการ และมีบทบาทในการทำหน้าที่สั่งงานกล้ามเนื้อ (**motor function**)

Houben, et al. (2015) Fredrickson, (September 1998) และ Fredrickson, (March 2001) ได้กล่าวถึงความสำคัญของอารมณ์ทางบวกว่าเป็นส่วนสำคัญของชีวิตประจำวัน ช่วยให้บุคคลสามารถประมวลผลข้อมูลทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหา วางแผน และเพื่อให้ประสบความสำเร็จ อารมณ์ทางบวกจะขยายรายการความคิดและการกระทำ ชั่วขณะของผู้คนให้กว้างขึ้น และสร้างทรัพยากรส่วนบุคคลที่ยั่งยืนของพวกเขา

นิลบล (2022) อารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity) มีความสำคัญต่อสุขภาพจิตของคนเรา เพราะโดยปกติแล้วเราจะมองโลกไปทางไหน ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของตนเองในขณะนั้น เช่น เวลาที่เราอารมณ์ดี เราก็จะนึกถึงสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี และเวลาที่คนเราอยู่ในอารมณ์ทางบวก มักจะทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาได้ดี นอกจากนั้น อารมณ์ทางบวกยังสามารถแผ่ขยายไปยังคนอื่น ๆ ได้ด้วย เวลาที่เราเห็นคนอื่นยิ้มหรือหัวเราะ เราก็จะรู้สึกดีตามไปด้วย และเวลาที่คนเราแชร์ความรู้สึกดีให้แกกัน ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นไปในทางที่ดี รวมถึงทำให้บรรยากาศการอยู่ร่วมกันในที่ทำงานเป็นบรรยากาศแห่งความสุข

Fredrickson (1998) กล่าวถึง ทฤษฎีอารมณ์บวก (Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions) ซึ่งเสนอว่าการมีอารมณ์บวกนั้นมีบทบาทสำคัญในการขยายขอบเขตของความคิดและพฤติกรรมในทางที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย และส่งเสริมการเจริญเติบโตทางจิตใจและการพัฒนาทักษะทางสังคม การมีอารมณ์บวกทำให้เรามีมุมมองที่กว้างขึ้นในการรับมือกับปัญหาและมีพลังในการพัฒนาตัวเองต่อไปในอนาคต

ทฤษฎีนี้ยังเห็นว่าอารมณ์บวกสามารถสร้างผลดีในระยะยาว โดยการสร้างทรัพยากรที่สามารถใช้ในช่วงเวลาที่เผชิญกับความยากลำบาก เช่น ความสามารถในการปรับตัว การเพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์ หรือการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Fredrickson เชื่อว่าการส่งเสริมอารมณ์บวกสามารถช่วยให้ผู้คนมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิตได้มากขึ้น ไม่ใช่แค่ในช่วงเวลาสั้น ๆ แต่เป็นการเสริมสร้างชีวิตที่ยั่งยืนในระยะยาว

สรุป อารมณ์ทางบวกมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของบุคคล ช่วยเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ และการปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ อีกทั้งยัง ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ทำให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงทำให้บรรยากาศการอยู่ร่วมกันในที่ทำงาน

2.1.3 เครื่องมือการวัดอารมณ์ทางบวก

The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) Watson, Clark, and Tellegen (1988) และ Crawford, and Henry, (2004) ได้อธิบายว่า The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) มาตราวัดอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกและเชิงลบ (PANAS) ผู้เข้าร่วม การทดสอบจะต้องตอบคำถามซึ่งเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ทั้งหมด 20 อารมณ์ของ มาตราประมาณค่า ประกอบด้วยคำศัพท์หลายคำที่อธิบายความรู้สึกและอารมณ์ที่แตกต่างกัน อ่านแต่ละรายการแล้วทำเครื่องหมายคำตอบที่เหมาะสมในช่องว่างถัดจากคำนั้น โดยระบุว่าคุณ รู้สึกอย่างไรในช่วง 2-3 ชั่วโมงที่ผ่านมา ใช้มาตราส่วนต่อไปนี้เพื่อบันทึกคำตอบการแปล ความหมาย ตารางอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกและเชิงลบโดยค่าคะแนนอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก (Positive Affect Scores) และค่าคะแนนอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบ (Negative Affect Scores) ไม่ควรต่ำกว่า 17.8

ค่อนข้าง เล็กน้อยหรือไม่ เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	อย่าง มาก
1	2	3	4	5

สนใจ (Interested)	ระคายเคือง (Irritable)
เป็นทุกข์ (Distressed)	ตื่นตัว (Alert)
ตื่นเต้น (Excited)	ละอายใจ (Ashamed)
อารมณ์เสีย (Upset)	แรงบันดาลใจ (Inspired)
แข็งแรง (Strong)	หงุดหงิด (Nervous)
รู้สึกผิด (Guilty)	แน่วแน่ (Determined)
กลัว (Scared)	เอาใจใส่ (Attentive)
ไม่เป็นมิตร (Hostile)	กระวนกระวายใจ (Jittery)
กระตือรือร้น (Enthusiastic)	คล่องแคล่ว (Active)

ที่มา: Watson, Clark, and Tellegen (1988) และ Crawford, and Henry (2004)

The International Positive and Negative Affect Schedule Short Form (I-PANAS-SF) Kerchner (1992) และ Thompson (2007) ได้อธิบายว่า The International Positive and Negative Affect Schedule Short Form (I-PANAS-SF) เป็นฉบับย่อของ PANAS ซึ่งผู้สร้างตั้งใจจะให้ทดสอบข้ามวัฒนธรรมได้ซึ่งจะเป็นคำที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่สามารถเข้าใจได้ แบบวัดนี้ได้พัฒนาจากกลุ่มตัวอย่างจาก 16 ประเทศ อารมณ์ทางบวกที่มีการวัดคือ active alert attentive determined and inspired อารมณ์ทางลบที่ถูกวัดคือ afraid ashamed hostile nervous and upset แบบวัดนี้ถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้ทั่วไป ในการวิจัยซึ่งมีการจำกัดเวลา และใช้วัดในระดับนานาชาติซึ่งผู้ถูกวัดอาจจะไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาของตน

The State-Trait Emotion Measure (STEM) Levine & Xu (2005) และ Levine, et al. (2011) ได้อธิบาย The State-Trait Emotion Measure (STEM) เป็นการวัดอารมณ์ในที่ทำงาน ซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวก 5 อารมณ์ และอารมณ์ทางลบ 5 อารมณ์ คือ ความรักใคร่ (affection) โกรธ (anger) ความวิตกกังวล (anxiety) ความใส่ใจ (attentiveness) พลังงาน (energy) ความพึงพอใจ (contentment) ความอิจฉา (envy) ความรู้สึกผิด (guilt) ความละอาย (shame) ความสุข (joy) ความภาคภูมิใจ (pride) และความเศร้า (sadness) ผู้ทดสอบจะต้องกรอกข้อมูลเกี่ยวกับนิยามของอารมณ์และตัวอย่างสถานการณ์ที่มีอารมณ์เกิดขึ้นในที่ทำงาน แบบทดสอบนี้เป็นการประเมินอารมณ์ที่เกิดขึ้นและคงอยู่ในเวลาเดียวกัน และผู้เข้าร่วมการทดสอบจะต้องบอกถึงระดับอารมณ์ที่รู้สึก

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร (2531) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งทั้งในแง่คุณภาพปริมาณและแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไ

อลงกรณ์ และ สมิธ (2542) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลที่ได้จากการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด

กัลยาณี (2542) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานหมายถึงระดับของผลงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการปฏิบัติงานได้กำหนดไว้

พิจิตรา (2551) ให้ความหมายไว้ว่าผลการปฏิบัติงาน หมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

Yoder and Staudohar (1982) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของพฤติกรรมหรือการประเมินพฤติกรรมผลที่ได้นั้นอาจจะอยู่ในรูปของเชิงปริมาณ

Bovee et al.(1993) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน หมายถึงระดับของความสำเร็จของแต่ละองค์การ ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมาย ด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Beach (1970) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน หมายถึงผลการทำงานของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของเราจากการทำงาน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์การได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2.2 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน

Borman and Motowidlo (1997) ได้แบ่งองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) มี 2 ประเภท คือ
 - (1) การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ให้เกิดเป็นผลผลิตและบริการ โดยปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน
 - (2) การใช้เทคนิคหลักในการ ทำให้การผลิตและการบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การวางแผนงานที่สำคัญ การติดต่อประสานงาน การกำกับดูแลที่จะช่วยให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิผลที่ดี พฤติกรรมการทำงานตามเนื้องานที่ได้รับมอบหมายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ
2. ผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance) หรือพฤติกรรมการทำงานที่ช่วยส่งเสริมองค์การ โดยสิ่งที่กระทำนั้นไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่มีลักษณะเป็นทางการหรือเรียกว่าพฤติกรรมการทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอน เห็นชอบและสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมไปถึงมีความพยายามอย่างยิ่งเพื่อทำกิจกรรมของงานให้เกิดผลสำเร็จ สรุปผู้วิจัยจะใช้องค์ประกอบของใครในการวิจัยครั้งนี้

สรุป ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบของ Borman and Motowidlo (1997) ได้แบ่งองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานเป็น 2 องค์ประกอบตามที่ได้อธิบายข้างต้น คือ 1. ผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) 2. ผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance)

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยผลต่อการปฏิบัติงานนั้นได้มีการอธิบายไว้ดังนี้

ซาริณี (2540) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าการปฏิบัติงานของบุคคลจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Need)

Cumming and Schwab (1973 อ้างถึงในประทุม, 2538) เสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมได้แก่ การออกแบบงาน การบริหารงานเพื่อร่วมงานการตอบสนองสภาพการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการประเมินผลงานซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารขององค์การนั้นๆ ส่วนปัจจัยบุคคลได้แก่ความสามารถของบุคคลนั้นและแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการทั้งสองปัจจัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

จิตรัตน์ (2563) ได้อธิบายว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากร ต่อองค์ประกอบของคุณลักษณะของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน
- 2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่องานที่ปฏิบัติและต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

5)ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น

ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ ที่ได้รับอิทธิพล จากแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

มุตชาวาเซ (2024) ได้อธิบายว่า KSAOs ช่วยให้ผู้จ้างงานเข้าใจว่าผู้สมัครขาดสิ่งใดและสามารถช่วยเหลือพวกเขาได้อย่างไรเพื่อให้แน่ใจว่าผู้สมัครจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด KSAOs เป็นคำย่อทั่วไปในทฤษฎีซึ่งย่อมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะอื่นๆ KSAOs เป็นคุณลักษณะของผู้สมัครหรือพนักงานที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพ งานและบริษัทแต่ละแห่งต้องการให้พนักงานมี KSAOs ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ขององค์กรและตำแหน่งงาน องค์กรขนาดใหญ่ดำเนินการวิเคราะห์งานเพื่อระบุ KSAOs ที่ต้องการให้พนักงานของตนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนี้มักเกี่ยวข้องกับการว่าจ้างที่ปรึกษา HR และผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เรียงความนี้จะวิเคราะห์ KSAOs อย่างละเอียดและให้ตัวอย่างของ KSAOs เหล่านี้

ความรู้

ความรู้หมายถึงข้อมูลเชิงข้อเท็จจริงหรือเชิงขั้นตอนที่สามารถนำไปใช้ได้ เช่น ความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศหรือภาษาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ความรู้คือข้อมูลหรือความเชี่ยวชาญที่มักได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมทางเทคนิค บุคคลที่จะมีความรู้ในสาขาใดสาขาหนึ่ง เช่น สาขาวิศวกรรมศาสตร์หรือการตรวจสอบบัญชี จำเป็นต้องมีการศึกษาระดับสูง เช่น ปริญญาตรีหรืออนุปริญญา ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับสาขาใดสาขาหนึ่งขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาและการฝึกอบรมทางเทคนิคที่บุคคลนั้นได้รับ โดยระดับการศึกษาและการฝึกอบรมสูงสุดคือปริญญาเอก บุคคลที่มีปริญญาเอกจะมีความรู้ขั้นสูงเกี่ยวกับสาขาวิชาเฉพาะ ระดับความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานและตำแหน่งนั้นแตกต่างกันไปตามความต้องการและข้อกำหนดของตำแหน่งนั้น บทบาทบางอย่าง เช่น บทบาทของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องได้รับการฝึกอบรมในระดับสูงสุด ดังนั้นปริญญาเอกจึงเหมาะสมที่สุด ในทางกลับกัน บุคคลที่มีตำแหน่งฝึกงานระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องมีปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย การสมัครตำแหน่งฝึกงานระดับบัณฑิตศึกษาโดยมีวุฒิปริญญาเอกจะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความสงสัยใน

ตัวคุณ เนื่องจากคุณมีคุณสมบัติเกินกว่าที่จะรับตำแหน่งดังกล่าวได้ การฝึกอบรมพนักงานจะ
ช่วยปรับปรุงความรู้ในสาขาวิชานั้นๆ

ทักษะ

ทักษะคือความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เช่น กิจกรรมทางจิต
พลศาสตร์ เช่น ความเร็วในการพิมพ์ หรือความสามารถในการขับรถทักษะยังสามารถอธิบายได้
ว่าเป็นความเชี่ยวชาญหรือพรสวรรค์ที่จำเป็นในการทำงานหรือภารกิจ ทักษะแบ่งออกเป็น 2
ประเภท คือ ทักษะทางสังคมและทักษะทางวิชาชีพทักษะทางวิชาชีพคือทักษะที่สามารถฝึกฝน
หรือพัฒนาได้ ทักษะทางวิชาชีพยังสามารถอธิบายได้ว่าเป็นทักษะทางเทคนิค ตัวอย่างของ
ทักษะทางวิชาชีพ ได้แก่ ทักษะในการขับรถ หากบริษัทต้องการคนขับ ผู้สมัครที่เหมาะสมควรมี
ใบอนุญาตขับรถที่ถูกต้องและประเภทที่เกี่ยวข้องกับรถที่ผู้สมัครจะใช้ ทักษะในการขับรถไม่
ได้มาโดยธรรมชาติ แต่เป็นทักษะที่ต้องได้รับการฝึกฝน เมื่อมีประสบการณ์ ทักษะในการขับรถ
ก็จะพัฒนาก้าวหน้าขึ้นด้วย

ในทางกลับกันทักษะพื้นฐานได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การค้นคว้า ความ
เป็นผู้นำ เป็นต้น ทักษะพื้นฐานเหล่านี้เรียกอีกอย่างว่าทักษะพื้นฐาน ทักษะพื้นฐานเหล่านี้
สามารถเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติในแต่ละคน และยังสามารถฝึกฝนและพัฒนาทักษะพื้นฐาน
เหล่านี้ได้ด้วยทักษะพื้นฐานสามารถพัฒนาได้จากการศึกษาขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรมด้าน
เทคนิค ทักษะพื้นฐานเหล่านี้ช่วยปลูกฝัง ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งมี
ความสำคัญอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่วุ่นวายเช่นนี้ พนักงานที่มีทักษะพื้นฐานที่แข็งแกร่งจะ
ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและองค์กรได้อย่างง่ายดาย มีโอกาสที่คุณจะเคย
ได้ยินคำกล่าวที่ว่าโอบามาเป็นผู้นำโดยกำเนิด ความสามารถโดยกำเนิดดังกล่าวสามารถฝึกฝน
และพัฒนาได้ ความเป็นผู้นำมักได้รับการฝึกฝนจากการมีส่วนร่วมในตำแหน่งผู้นำอย่างแข็งขัน
เป็นผลให้คุณเรียนรู้จากประสบการณ์ ยิ่งตำแหน่งผู้นำมีมากเท่าใด ก็ยังมีทักษะด้านความเป็น
ผู้นำ มากขึ้นเท่านั้น ทักษะสะท้อนให้เห็นว่าผู้สมัครหรือพนักงานจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตน
ได้หรือไม่ การขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับบทบาทใดบทบาทหนึ่งจะเห็นได้ชัดจากคุณภาพของ
งานที่บุคคลนั้นทำ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น บุคคลนั้นจะ
ทำงานได้ด้อยกว่าบุคคลหลังอย่างเห็นได้ชัด

ลักษณะอื่นๆ

ลักษณะอื่นๆ คือลักษณะที่ไม่เข้าข่ายหมวดหมู่อื่นๆ เช่น ค่านิยม สไตล์การทำงาน บุคลิกภาพ และวุฒิการศึกษาลักษณะอื่นๆ เช่น ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ควรมีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่ง สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่นายจ้างพิจารณาเมื่อประเมินลักษณะอื่นๆ คือการประเมินบุคลิกภาพของบุคคล แม้ว่าบุคคลคนหนึ่งอาจมีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ แต่บุคลิกภาพของบุคคลนั้นจะส่งผลต่อตำแหน่งและวิธีการปฏิบัติหน้าที่ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่สมัครเป็นครูอนุบาล บุคคลนั้นอาจมีปริญญาโทด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย และทักษะการสอน รวมถึงมีประสบการณ์หลายปีในบทบาทที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม ลองนึกดูว่าบุคคลนั้นหลังจากได้รับการประเมินโดยปกติด้วยการทดสอบทางจิตวิทยาแล้ว บุคลิกภาพของเขาแสดงให้เห็นถึงความอดทนและความอดทนในระดับต่ำ ไม่ว่าทักษะการสอนของบุคคลนั้นจะเป็นอย่างไร นายจ้างจะเริ่มสงสัยในความเหมาะสมของผู้สมัครตำแหน่งนี้ แม้ว่าในเอกสารจะดูดีก็ตาม เหตุผลที่นายจ้างอาจคิดสองครั้งเกี่ยวกับผู้สมัครดังกล่าวก็คือ การจัดการกับเด็กทารกต้องใช้ความอดทนและความอดทนในระดับสูงสุด หากผู้สมัครรายดังกล่าวได้รับตำแหน่ง โอกาสที่จะได้รับการร้องเรียนจากผู้ปกครองจำนวนมากก็มีสูง เนื่องจากวิธีที่ผู้สมัครรายนั้นๆ จัดการกับเด็กๆ

ลักษณะอีกประการหนึ่งที่นายจ้างพิจารณาเมื่อต้องประเมินผู้สมัครเข้ารับตำแหน่งคือ ค่านิยมของบุคคลนั้น ค่านิยมของบุคคลมีบทบาทสำคัญในการประพฤติตนและทำงาน ค่านิยมอธิบายได้ว่าเป็นแนวคิดร่วมกันว่าอะไรดี ฟังประสงค์ เหมาะสม หรือไม่ดี ไม่น่าปรารถนา และ ไม่เหมาะสมในวัฒนธรรมค่านิยมอาจมีตั้งแต่ค่านิยมทางศาสนาไปจนถึงค่านิยมทางเพศ เป็นต้น ตัวอย่างที่ดีคือหัวข้อที่เป็นที่ถกเถียงกันอย่างมากเกี่ยวกับเรื่องรักร่วมเพศ โดยเฉพาะในบริบทของซิมบับเว ไม่ใช่ความลับที่คนจากสังคม LGBTQ ในซิมบับเวมีอคติอย่างรุนแรง การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม LGBTQ ถือเป็นสิ่งผิดกฎหมายของซิมบับเว สมมติว่าองค์กรในประเทศกำลังมองหาบุคคลที่มีทักษะเฉพาะที่หาไม่ได้ในท้องถิ่น องค์กรจะต้องขยายกลุ่มผู้สมัครให้รวมคนจากประเทศอื่นด้วย หากบุคคลใดสมัครตำแหน่งงานและระบุว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม LGBTQ ควรมั่นใจว่าบุคคลนั้นจะไม่ได้รับเลือกแม้ว่าบุคคลนั้นจะมีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดก็ตาม ตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าค่านิยมของผู้สมัครและค่านิยมขององค์กรนั้นขัดแย้งกันอย่างสิ้นเชิง ค่านิยมมีความจำเป็นเนื่องจากมีบทบาทสำคัญในงานใดๆ ก็ตาม บุคคลนั้นต้องมองหาองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยมของพวกเขา การอยู่ในองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยมของคุณจะ

ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่องานของคุณด้วย ในทางกลับกัน องค์กรที่ไม่เคารพค่านิยมของคุณนั้นจะทำให้คุณหงุดหงิดอย่างแน่นอนจนไม่สามารถทำงานให้ดีที่สุดได้

KSAO เป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินบุคคล การประเมินไม่จำกัดเฉพาะการสรรหาบุคลากรเท่านั้น แต่ยังใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาอาชีพได้อีกด้วย KSAO ช่วยให้ผู้จ้างงานเข้าใจว่าผู้สมัครขาดสิ่งใดและสามารถช่วยเหลือพวกเขาได้อย่างไร เพื่อให้แน่ใจว่าผู้สมัครจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด การระบุช่องว่างทักษะ นี้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กรในแง่ของการวางแผนกลยุทธ์ในการเพิ่มทักษะและฝึกทักษะใหม่สมมติว่าผู้จ้างงานตระหนักว่าพนักงานมีความเข้าใจงานของตนในระดับต้น ในกรณีนั้น ผู้จ้างงานสามารถแนะนำให้พนักงานเข้ารับการรับรองเพื่อครอบคลุมช่องว่างทักษะแทนที่จะเลิกจ้าง ดังนั้น จึงชัดเจนว่า KSAO มีบทบาทพื้นฐานในทุนมนุษย์

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นสองด้านหลัก ได้แก่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ครอบคลุมการออกแบบงาน การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระบบการตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การฝึกอบรม และการประเมินผลงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารขององค์กร ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยความสามารถของบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ทั้งสองปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากได้รับการจัดการที่ดี จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ

2.3 การวัดผลการปฏิบัติงาน

มานพ (2561) ได้อธิบายว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดตามคุณลักษณะดังนี้

2.3.1 วิธีการประเมินผลด้วยมาตรฐานค่าแบบกราฟิก เช่น ความคิดริเริ่ม ความซื่อสัตย์ ความรอบเป็นต้น แต่ละคุณลักษณะจะมีการจำแนกออกเป็นระดับ เช่น จำแนกเป็น 5 ระดับ เช่น ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง

จุดเด่น วิธีการนี้เป็นวิธีที่ผู้ประเมินทำความเข้าใจได้ง่ายโดยใช้เวลาไม่นาน เพราะไม่ซับซ้อน นอกจากนี้ การประเมินใช้เวลาไม่นาน ทำให้ผู้ประเมินไม่เสียเวลามาก ผลการประเมินนอกจากแยกออกเป็นแต่ละคุณลักษณะ ทำให้ทราบถึงระดับและค่าคะแนนของแต่ละคุณลักษณะทำให้สะดวกแก่การแจ้งพร้อมทั้งหารือกับผู้ได้รับการประเมิน

จุดด้อย วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐานค่าแบบกราฟิก มีจุดด้อยหลายประการ คือ เป็นวิธีที่เน้นให้ผู้ประเมินคำนึงหรือระลึกถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการประเมินในเวลาที่ผ่านไปหรือในอดีต ซึ่งบางครั้งก็อาจจะทำให้ไม่ได้ปรับปรุงแก้ไขงานที่มีความบกพร่องได้ทันการประเมินด้วยวิธีการนี้จะให้คะแนนของแต่ละคุณลักษณะเท่ากันที่ในความเป็นจริงการทำงานนั้นอาจจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะหนึ่งมากกว่าอีกคุณลักษณะหนึ่ง เช่น ความรอบคอบ มากกว่า ความริเริ่ม

2.3.2. วิธีการประเมินผลด้วยมาตรฐานค่าแบบค่าคะแนน

วิธีการประเมินผลตามค่าคะแนน (Point rating scale method) เป็นการประเมินที่มีการกำหนดคุณลักษณะในการประเมินผลเหมือนกับวิธีการประเมินผลด้วยมาตรฐานค่าแบบกราฟิก เช่น ความคิดริเริ่ม ความซื่อสัตย์ ความรอบคอบ เป็นต้น มาใช้ แต่มีการกำหนดความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะอาจเท่า หรือไม่เท่ากัน ตามลักษณะของงาน การให้ความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะดังกล่าว ทำให้มีการกำหนดคะแนนที่บ่งบอกความสำคัญของคุณลักษณะต่างกัน เช่น กำหนดคะแนนสำหรับ ดีมาก ดี ปานกลาง ควรปรับปรุง และแย ของความริเริ่ม เท่ากับ 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ แต่กำหนดคะแนนสำหรับ ดีมาก ดี ปานกลาง ควรปรับปรุง และแย ของความซื่อสัตย์ เท่ากับ 10 8 6 4 และ 2 ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะงานของผู้ที่ได้รับการประเมินนั้น ความซื่อสัตย์มีความสำคัญมากกว่าความคิดริเริ่ม โดยปกติแล้ว การออกแบบสำหรับวิธีการประเมินผลตามค่าคะแนนจะกำหนดให้คะแนนเต็ม นั่นคือ เป็นคะแนนรวมของทุกคุณลักษณะ เท่ากับ 100 คะแนน ซึ่งผู้ได้รับการประเมินที่มีผลการปฏิบัติงานดีมากทุกคุณลักษณะจะได้คะแนนเท่ากับ 100 คะแนน และผู้ได้รับการประเมินคนอื่น ๆ อาจได้รับการประเมินให้มีคะแนนลดหลั่นลงไปตามผลการปฏิบัติงานได้

จุดเด่น วิธีการนี้ทำให้ผู้ประเมินสามารถประเมินได้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้นกว่าการประเมินผลด้วยมาตรฐานค่าแบบกราฟิกที่มีการให้ค่าระดับคะแนนของแต่ละระดับเท่ากันของแต่ละคุณลักษณะ เพราะวิธีการนี้ได้กำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะสอดคล้องกับความจริงของงาน

จุดด้อย ผู้ประเมินด้วยวิธีการประเมินผลตามค่าคะแนนนี้ เมื่อต้องลงมือประเมินผู้ประเมิน จะเกิดความสับสนว่าจะประเมินโดยให้ระดับปานกลางของคุณลักษณะความซื่อสัตย์ซึ่งเหมาะกับผลการปฏิบัติงาน ของผู้ได้รับการประเมิน จึงไม่ได้เป็นไปตามที่ผู้ประเมินคิด เขาคิดว่าควรประเมินระดับปานกลาง จึงตั้งใจของผู้ประเมินเพียงครั้งเดียวเท่านั้น

2.3.3. วิธีการประเมินผลแบบพรรณนา

วิธีการประเมินผลแบบพรรณนา (Essay or narrative method) ซึ่งวิธีการนี้ผู้ประเมินจะเขียนพรรณนาคุณลักษณะของผู้ได้รับการประเมิน การพรรณนาดังกล่าวจะเป็นการพรรณนาได้อย่างอิสระเต็มที่โดยใช้ถ้อยคำที่เขาต้องการพรรณนาได้ แต่อาจจะมีการพรรณนาถึง จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อเสนอ เพื่อการพัฒนาผู้ได้รับการประเมินด้วย นอกจากนี้ ยังมีการนำเอาการประเมินผลแบบพรรณนาไปใช้ร่วมกับการประเมินผลด้วยมาตรประมาณค่าแบบกราฟิกด้วย

จุดเด่น เป็นวิธีการประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินได้พรรณนาคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้ได้รับการประเมินได้ตามที่ต้องการ ไม่ใช่เฉพาะคุณลักษณะที่กำหนดไว้ให้เหมือนวิธีการอื่น ผู้ประเมินอาจกำหนดให้แตกต่างกันไปตามงานของผู้ได้รับการประเมินในกรณีที่ผู้ประเมินต้องประเมินผู้ได้รับการประเมินมากกว่าหนึ่งคน ซึ่งงานของพวกเขาก็แตกต่าง

จุดด้อย วิธีการประเมินผลแบบพรรณนาที่เปิดโอกาสให้ผู้ประเมินพรรณนาได้เต็มที่ทำให้ ผู้ประเมินบางคน เขียนพรรณนายืดยาว ทำให้เสียเวลาทั้งสังเกต เขียนพรรณนาและอ่านเพื่อประเมินอีกทั้งยุ่งยากเมื่อต้องการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการประเมินแต่ละคน เพื่อนำผลไปใช้ในการตัดสินใจทางบุคลากร เพราะการพรรณนานั้นเป็นไปอย่างอิสระ ถ้าผู้ประเมินไม่มีทักษะด้านการเขียน การพรรณนาอาจขาดประเด็นสำคัญ หรือเน้นประเด็นที่ไม่มีความสำคัญ ประกอบกับความลำเอียงที่อาจนำมาใช้ ผลการพรรณนาอาจออกมาผิดจากผลการปฏิบัติงานที่ผู้ได้รับการประเมินทำได้ ผู้ได้รับการประเมินที่มีผลการปฏิบัติงานดี จะกลายเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง หรือผู้ได้รับการประเมินที่มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง อาจถูกพรรณนาให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับที่แย่ได้

2.3.4. วิธีการประเมินผลด้วยมาตราผสมกับมาตรฐาน

การประเมินผลด้วยมาตราที่ผสมกับมาตรฐาน (Mixed-standard scale method) เป็นการประเมินลักษณะของผู้ได้รับการประเมิน เช่น ความคิดริเริ่ม ความซื่อสัตย์ เป็นต้น แต่ละคุณลักษณะจะมีการกำหนดเป็นมาตรฐานไว้ ในมาตรฐานจะมีการจัดทำเป็นข้อความ (Statement) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประเมินเพื่อใช้ในการประเมิน ข้อความดังกล่าวจะเป็นข้อความที่อธิบายเกี่ยวกับผลการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องของแต่ละคุณลักษณะ โดยปกติแล้ว ข้อความจะมี 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ เพื่อกำหนดข้อความที่จะนำมาใช้การสุ่มจะเลือกข้อความที่เป็นมาตรฐานในระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ เพียงแค่หนึ่งข้อความเท่านั้น ข้อความที่ใช้จึงเป็นเหมือนตัวแทนข้อความทั้งหมดสำหรับคุณลักษณะนั้น ๆ ผู้ประเมินจะต้องประเมินโดยระบุว่าผู้ได้รับการประเมินมีผลการปฏิบัติงาน "ดีกว่า" "เท่ากับ" หรือ "แย่กว่า" มาตรฐานแต่ละมาตรฐานที่เขียนไว้เป็นข้อความ

สรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดตามคุณลักษณะ เป็นวิธีที่นิยมใช้ประเมินผลการประเมินมาอย่างยาวนานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพราะเป็นวิธีการที่ง่ายและสะดวกในการประเมินมุ่งเน้นการวัดและประเมินคุณลักษณะประจำตัวที่สำคัญของผู้ได้รับการประเมินแต่ละคน คุณลักษณะกล่าว เช่น ความคิดริเริ่ม ความซื่อสัตย์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะแบ่งออกเป็น 4 วิธีการ คือ วิธีการประเมินผลด้วยมาตราประมาณค่าแบบกราฟิก วิธีการประเมินผลตามค่า วิธีการประเมินผลแบบพรรณนา และวิธีการประเมินผลด้วยมาตราผสมกับมาตรฐานวิธีการประเมินผลด้วยมาตราประมาณค่าแบบกราฟิก เป็นวิธีการที่มีการกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการประเมิน และจำแนกคุณลักษณะเป็นระดับต่าง ๆ แต่ละระดับจะมีคะแนนกำกับอยู่บนมาตรวัดและอาจมีคำอธิบายสั้น ๆ ประกอบแต่ละระดับก็ได้ วิธีการนี้มีจุดเด่นที่สำคัญ คือ เข้าใจง่ายเพราะเป็นวิธีที่ไม่ซับซ้อนและใช้เวลาประเมินไม่นาน แต่มีจุดด้อย เช่น เป็นวิธีการประเมินคุณลักษณะที่ผู้ประเมินมีแต่ไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติที่ทำได้จริง

วิธีการประเมินผลตามค่าคะแนนซึ่งเป็นวิธีการประเมินคล้ายกันกับวิธีการประเมินด้วยมาตราประมาณค่าแบบกราฟิก โดยมีการกำหนดคะแนนของแต่ละคุณลักษณะไว้เท่าหรือไม่เท่ากันก็ได้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของคุณลักษณะนั้นต่องานที่มีปีติรับภาระประเมินที่ต้องกับผิดชอบ เช่น ดีมาก ดี ปานกลาง ควรปรับปรุง แย่ ของคุณลักษณะความคิดริเริ่ม เท่ากับ 10 8 6 4 2 ตามลำดับ วิธีการประเมินแบบนี้มีจุดเด่น เช่น ในกรณีที่ประเมินได้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากกว่าวิธีการประเมินด้วย มาตราประมาณค่าแบบกราฟิกและจุดด้อย เช่น ผู้ประเมินอาจมีความสับสน

วิธีการประเมินผลแบบพรรณนา เป็นวิธีการที่ผู้ประเมินเขียนพรรณนาคุณลักษณะของผู้ได้รับการประเมินได้อย่างอิสระ ผู้ประเมินจะต้องอ่านข้อเขียนดังกล่าวทั้งหมดในรอบการประเมินเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการประเมิน จุดเด่น เช่น ผู้ประเมินสามารถพรรณนาคุณลักษณะ ต่าง ๆ ที่ต้องการพรรณนาได้โดยไม่จำกัด จุดด้อย เช่น ผู้ประเมินจะเสียเวลามากในการประเมินเพราะผู้ประเมินต้องอ่านข้อเขียนที่พรรณนาไว้นาน วิธี การประเมินผลด้วยมาตราที่ผสมกับมาตรฐาน เป็นวิธีการที่มีการกำหนดคุณลักษณะที่ใช้ประเมินและมีการจัดทำข้อความเป็นมาตรฐานของแต่ละคุณลักษณะไว้ให้ผู้ประเมินใช้ประเมิน โดยผู้ ประเมินต้องประเมินว่า ผู้ได้รับการประเมินมีผลการปฏิบัติงานดีกว่า เท่ากับ หรือแย่กว่า มาตรฐานที่กำหนดไว้ วิธีการประเมินนี้มีจุดเด่น เช่น เป็นวิธีการที่ไม่ยุ่งยากในการประเมิน จุดด้อยของวิธีการนี้ เช่น การขาดความชัดเจนถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ได้รับการประเมิน เพราะรู้เพียงแค่ว่า เท่ากับ หรือแย่กว่า แต่ไม่รู้ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงที่ปฏิบัติได้เป็นเช่นไรกันแน่

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวก

Amari (2024) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของลักษณะอารมณ์เชิงบวกของนักวิชาการต่างชาติ ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในบริบทของการส่งเสริมการจ้างงานคนท้องถิ่น: การเปิดเผยบทบาทของความยุติธรรมที่รับรู้ พบว่า Positive Affectivity (PA) ส่งผลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังพบว่าความยุติธรรมที่รับรู้ช่วยเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง PA และความคิดสร้างสรรค์

Cohen, et al. (2017) การวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอารมณ์ทางบวกในระดับต่ำ (และมีอารมณ์เชิงลบในระดับสูง) จะมีลักษณะเป็นคนที่เศร้า มีความเกียจคร้าน มีความทุกข์ใจ และ ผลกระทบเชิงบวกในระดับต่ำมีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลทางสังคมและภาวะซึมเศร้า เนื่องจากระดับโดปามีน (dopamine) ลดลง

Ma, Wu, & Hou (2022) พบว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

Kaplan, Bradley, Luchman, & Haynes (2009) พบว่าจากการศึกษา Meta -analyses อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย subjectively rated และ objectively rated performance และยังสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่ไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมถอนตัวจากองค์กร (withdrawal behaviors)

สรุป ลักษณะอารมณ์เชิงบวก (Positive Affectivity - PA) ส่งผลเชิงบวกต่อ ความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในบริบทของพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง PA และความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ หากพนักงาน มหาวิทยาลัยรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร พวกเขาจะสามารถใช้ศักยภาพด้านความคิด สร้างสรรค์ได้มากขึ้นในทางกลับกัน ผู้ที่มีอารมณ์เชิงบวกต่ำ และอารมณ์เชิงลบสูง มักมีลักษณะ เศร้า ซึมเศร้า ขาดแรงจูงใจ และมีความวิตกกังวลทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ระดับโดปามีนที่ ลดลง ทำให้ความคิดสร้างสรรค์ลดลงตามไปด้วย

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

เบญจวรรณ (2554) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน มีผล ต่อการปฏิบัติงาน ในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน สวัสดิการ มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนัชพร และอภิตา (2559) ได้ศึกษาปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพใน การทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปัจจัยด้านงานขององค์กรในด้านขอบเขตงานที่ ชัดเจน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน เวลา และ ด้านภาพรวม และปัจจัยด้านความมีอิสระมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และในด้านภาพรวม สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการ ทำงานด้านปัจจัยในการจัดสถานที่และด้านแสง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และในด้านภาพรวม ส่วนปัจจัยด้าน อุณหภูมิ และเสียง มีผลต่อความพึงพอใจในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม

จิตติพร (2568) ได้วิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 226 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x=3.97$) ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x=4.11$) 2. ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ($\beta=.446$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\beta=.221$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (HAP1) ($\beta=.171$) และด้าน ความรักในงาน ($\beta=.162$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการ ปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 78.70 ($R^2\text{Adj}=.787$) 3. แนวทางในการ ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการ บริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถ บริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้ พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอา ใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ ทำงานให้เหมาะสม ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการ

ทำงาน และควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

ยุพิน (2562) ได้วิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร และผลการปฏิบัติงาน (2) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพัน ต่อองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพสามิตภาคที่ 5 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างด้วย โปรแกรม Smart PLS ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีสัดส่วนใกล้เคียงกับเพศชาย อายุ ระหว่าง 26 - 35 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด อายุงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมการโครงสร้างพบว่า การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน สำหรับความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด และบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อริป (2557) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอารมณ์ขันที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างอารมณ์ขันนั้น ทำได้โดยการชมสื่อวีซีดีการแสดงตลกขณะพักเที่ยงและบันทึกผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุดสาหกรรมแวนลาไทย จำกัด เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานก่อนและหลังการชมสื่อวีซีดีการแสดงตลกขณะพักเที่ยงในที่ทำงานตามลักษณะปัจจัยต่างๆ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับอารมณ์ขันกับผลปฏิบัติงาน แบบประเมินอารมณ์ขัน แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับอารมณ์ขันแบบบันทึกผลการปฏิบัติงาน สื่อวีซีดีการแสดงตลก โทรทัศน์ เครื่องเล่นวีซีดี ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, One-way ANOVA, Kruskal-Wallis Test, Paired-Sample t-test, Repeated Measure ANOVA และ Bonferroni

ผลการศึกษาพบว่า ระยะหลังการทดลอง เมื่อพนักงานได้ชมสื่อวีซีดีการแสดงผลกระทบแพ็กเทียจะมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับระยะก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในระยะหลังการทดลอง 2 สัปดาห์พบว่าผลจากการที่พนักงานได้ชมสื่อวีซีดีการแสดงผลกระทบแพ็กเทียทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดนตรีทวี (2556) การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) และปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ณ ที่ทำการสำนักงานใหญ่ เขตหลักสี่ จำนวน 377 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า และอายุการทำงาน 7-12 ปี ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน)

ณัฐภัทร (2558) การศึกษานี้ศึกษาอิทธิพลของความสุขต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจ รวมถึงระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงาน จากการรับรู้ (Perception) ของพนักงาน และเพื่อวิเคราะห์อิทธิพล ของความสุขในการทำงาน ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจที่มีผลต่อระดับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษานี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจาก พนักงานธนาคารกรุงไทย จำนวน 300คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์แบบจำลองแบบ Ordered Logit Model ด้วยวิธีการประมาณภาวะความน่าจะเป็น (Maximum Likelihood Estimates) และการ วิเคราะห์ส่วนเพิ่ม (Marginal Effects) จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับ การศึกษาปริญญาตรีตำแหน่งงานพนักงานด้านบริการและบัญชีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 0-5 ปี ในด้านการรับรู้เกี่ยวกับผลทางสังคมและเศรษฐกิจ พบว่าพนักงานมีการรับรู้ผลทางสังคมและ เศรษฐกิจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรนี้ในระดับมาก (3.92 คะแนน) โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยใน ประเด็นความมั่นคงของงานสูงกว่าประเด็นอื่น (4.25 คะแนน) รองลงมา ได้แก่ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 และ 4.10 คะแนนตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (3.59 คะแนน) ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย ประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 32.00)

ได้รับ คะแนนการประเมิน 91-95 คะแนน หรือระดับ A รองลงมาคือ ได้รับคะแนนการประเมิน 86-90 คะแนน หรือระดับ B+และได้รับคะแนนการประเมิน 96-100 คะแนน หรือระดับ A+ คิดเป็นร้อยละ 30.00 และ 25.00 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่ได้รับคะแนนการประเมิน 1-80 คะแนน หรือ ต่ำกว่า ระดับ B และ 81-85 คะแนน หรือระดับ B มีเพียงร้อยละ 11.30 และ 1.70 เท่านั้น เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าตัวอย่างพนักงาน ธนาคารกรุงไทยมากกว่าหนึ่ง (ร้อยละ 53.33) มีความสุขในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ เป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสุขมาก และปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.00 และ 4.67 ตามลำดับ พนักงานที่มีความสุขน้อยและมีความสุข น้อยที่สุดนั้นไม่ปรากฏในการศึกษานี้และค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน จำแนกตามตัวชี้วัด ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่ทำให้พนักงานมีความสุขมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (4.27)รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน (4.02) ด้านผู้นำ (3.94) ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (3.88) และน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (3.76) สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย ในจังหวัด เชียงใหม่ จาก การศึกษาพบว่า อายุงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ที่ได้นั้นมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.06 และ 0.80 ตามลำดับ และตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล และ ความสุข มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับผลการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ที่ ได้นั้นเป็นลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าเท่ากับ (-0.74) (-0.68) และ (-0.21) ตามลำดับ ส่วนตัวแปร อื่นที่ศึกษา พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทิมา (2558) ได้วิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน ด้านการกำกับดูแลการทำงาน และด้านความก้าวหน้าซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2) อิทธิพลของความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคมซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 54 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.966 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง ด้วย วิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการกำกับ

ดูแลการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในระดับมาก และด้านผลตอบแทน มีความพึงพอใจในระดับปานกลางพนักงานมีความผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก และด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง มีความผูกพันกันกับองค์กรในระดับปานกลางเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 31.80 โดยตัวแปรพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานได้ดีที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

จิรภัทร์ (2553) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสามารถของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในการอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ การรถไฟแห่งประเทศไทย รวมทั้งหมด 1,214 คน โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้การวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุในการวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายตัวแปร ผลการศึกษาพบว่า ระดับของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยแปลผลได้ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง สำหรับการวิเคราะห์ความสามารถของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในการอธิบาย ประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า ความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .359 กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิผลการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น .359 หน่วย สำหรับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .485 กล่าวได้ว่า ถ้าความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิผลการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น .485 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 49.8 ($R^2 = 0.498$) ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่สามารถอธิบายผลของประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด คือ สามารถอธิบายได้เพียงร้อยละ 49.8 ซึ่งอาจเป็นผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ยังไม่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์การ และอาจมีปัจจัย

องค์ประกอบด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่จะอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

ศุภรางค์ (2557) ได้วิจัยโดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย 2) ศึกษาผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 351 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test (One-Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นองค์กรหลักของประเทศ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยมีระดับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ยกเว้นพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยรวม เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไปได้

2.5 ที่มาของสมมติฐาน

Amari (2024) พบว่า Positive Affectivity (PA) ส่งผลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังพบว่าความยุติธรรมที่รับรู้ช่วยเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง PA และความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยในครั้งนี้นำความเห็นว่า ความยุติธรรมในองค์การส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน ความยุติธรรมที่รับรู้สามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ พนักงานที่รู้สึกว่าการจัดการมีความยุติธรรมจะกล้าแสดงออกและมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ มากขึ้น

Cohen, et al. (2017) พบว่า ผู้ที่มีอารมณ์ทางบวกในระดับต่ำ (และมีอารมณ์เชิงลบในระดับสูง) จะมีลักษณะเป็นคนที่เศร้า มีความเกียจคร้าน มีความทุกข์ใจ และการไม่มีส่วนร่วม ผลกระทบเชิงบวกในระดับต่ำมีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลทางสังคมและภาวะซึมเศร้า เนื่องจากระดับโดปามีน (dopamine) ลดลง

Ma, Wu, & Hou (2022) พบว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

Kaplan, Bradley, Luchman, & Haynes (2009) พบว่าจากการศึกษา Meta -analyses อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย subjectively rated และ objectively rated performance และยังสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแต่ไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการถอนตัวจากองค์การ (withdrawal behaviors)

ผู้วิจัยในครั้งนี้นำความเห็นว่า ผู้ที่มีระดับอารมณ์ทางบวกต่ำและอารมณ์เชิงลบสูงมักมีแนวโน้มที่จะมีภาวะเศร้า ความเกียจคร้าน ความทุกข์ใจ และการไม่มีส่วนร่วมทางสังคม นอกจากนี้ ผลกระทบเชิงบวกในระดับต่ำยังมีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลทางสังคมและภาวะซึมเศร้า ซึ่งอาจเกิดจากระดับโดปามีนที่ลดลง ซึ่งเป็นสารสื่อประสาทที่มีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจและความสุข

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

จิตติพร (2568) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการ

เป็นที่ยอมรับด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้มีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

ผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) หากพนักงานมหาวิทยาลัยมีอารมณ์ทางบวกก็จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ทำให้เกิดเป็นผลผลิตและบริการ โดยจะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดี หากปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน และการใช้เทคนิคหลักในการทำให้การผลิตและการบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การวางแผนงานที่สำคัญ การติดต่อประสานงาน การกำกับดูแลที่จะช่วยให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิผลที่ดี พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเนื้องานที่ได้รับมอบหมายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่าอารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย

เบญจวรรณ (2554) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสวัสดิการ มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผู้วิจัยในครั้งนี้อาจเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทน และสภาพการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ สวัสดิการ มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนัชพร และอภिरดา (2559) พบว่า ช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปัจจัยด้านงานขององค์การในด้านขอบเขตงานที่ชัดเจน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน เวลา และด้านภาพรวม และปัจจัยด้านความมีอิสระมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และในด้านภาพรวม สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานด้านปัจจัยในการจัดสถานที่และด้านแสง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และในด้านภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านอุณหภูมิ และเสียง มีผลต่อความพึงพอใจในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม

พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance) หรือพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอารมณ์ทางบวก ได้มีการทำงานที่ช่วยส่งเสริมองค์การ โดยสิ่งที่กระทำนั้นไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่มีลักษณะเป็นทางการ หรือเรียกว่าพฤติกรรมการทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น นโยบายองค์การ หรือข้อกำหนดด้านความปลอดภัย และการเห็นชอบและสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมไปถึงมีความพยายามอย่างยิ่งเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ของงานให้เกิดผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 3 ไว้ว่าอารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

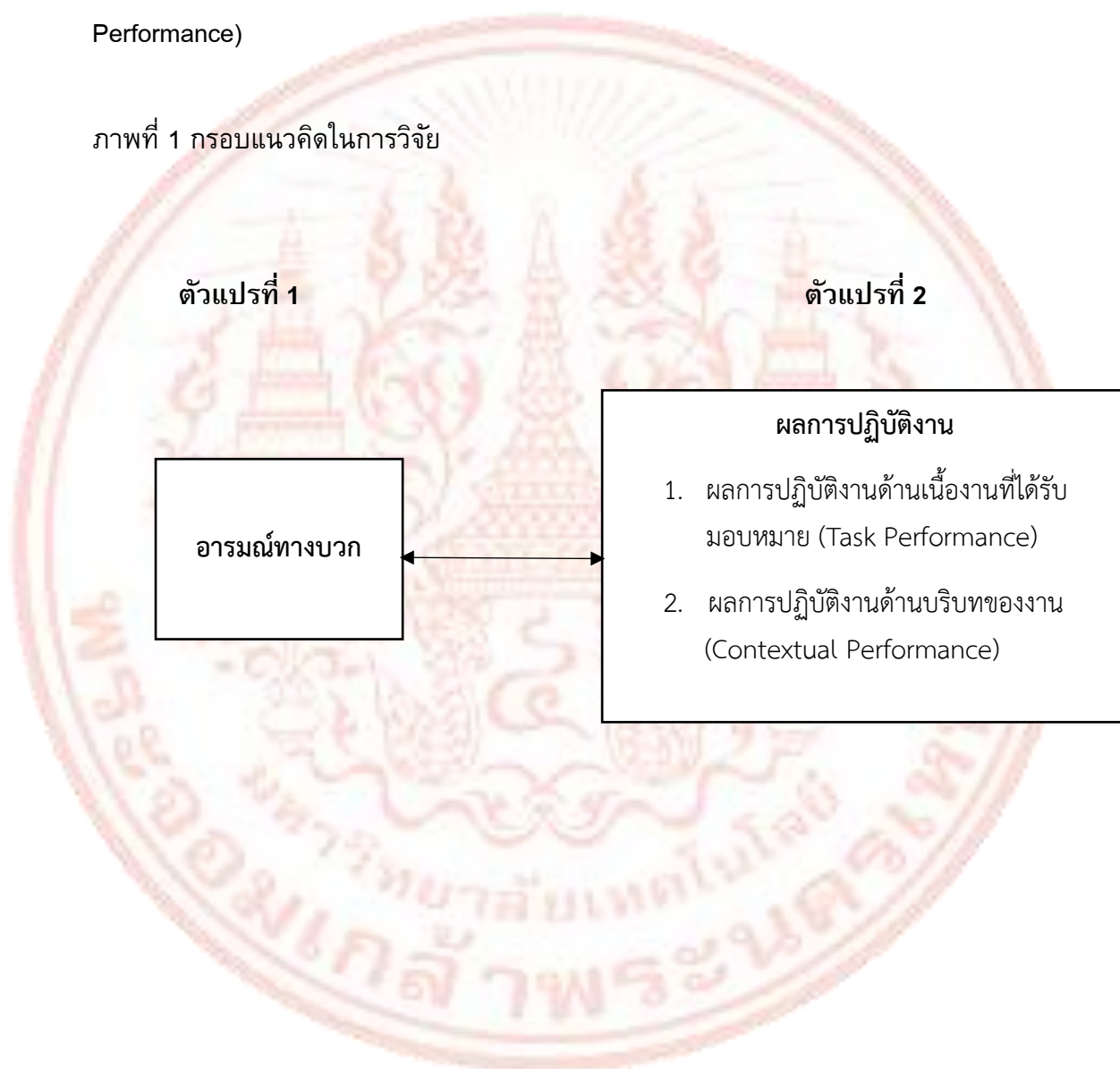
สมมติฐานที่ 2 อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านเนื้อหาที่ได้รับมอบหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3 อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

2.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ 1 คือ อารมณ์ทางบวก ซึ่งผู้วิจัยจะหาความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ 2 คือ ผลการปฏิบัติงานซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) 2) ผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยการศึกษามีลำดับขั้นตอนในการเก็บข้อมูลและดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการจำกัดขอบเขตของกลุ่มประชากรในการศึกษาและเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

3.1.1 ประชากร

พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 2 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย A จำนวน 1,646 คน และ พนักงานมหาวิทยาลัย B จำนวน 358 คน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 2,004 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2566 - 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 2 แห่ง โดยผู้วิจัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของใช้สูตรตามวิธีของ Yamane (1973, อ้างถึงใน ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ได้ ร้อยละ 5 และสามารถนำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

สูตร

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

หากประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งสิ้น 2,004 คน และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ขนาดกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{2004}{1 + 2004(0.05)^2} \\ &= \frac{2004}{5.5} \end{aligned}$$

$$n = 333.44 \text{ หรือ } 334 \text{ ราย}$$

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างจำนวนขั้นต่ำที่สุดที่ต้องทำการวิจัยคือ 333 คน แต่ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดให้เป็นจำนวนเต็มเป็น 334 คน การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งชั้น แบ่งเป็นสองมหาวิทยาลัยแล้วจึงสุ่มตัวอย่างแยกกัน

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความครบถ้วนและป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 สรุปขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 350 คน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย
จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและสุ่มแบบตามสะดวก(Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลในรูปแบบสอบถามไปให้ผู้ประสานงานของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อส่งต่อไปหน่วยงานต่างๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนคน	กลุ่มตัวอย่าง (n) คน	กลุ่มตัวอย่าง เพิ่ม 5 %	แบบสอบถาม ที่ได้กลับคืน มา
บริษัท A	1646	60	65	65
บริษัท B	358	274	285	274
รวม	2004	334	350	334

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Close-end Questionnaire) จำนวน 350 ชุด โดยคำถามในแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยมีตัวเลือกตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนั้น โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับอารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity) จำนวน 12 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ Linkert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยสามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 เกณฑ์การให้คะแนนอารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity)

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์วัดทางบวก	เกณฑ์วัดทางลบ
จริงมากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
จริงมาก	4 คะแนน	2 คะแนน
จริงปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่ออารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของ Linkert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของอารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity) ดังแสดงในตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของอารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity)

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21-5.00	พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับอารมณ์ทางบวกในระดับสูง
3.41-4.20	พนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับอารมณ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง
2.61-3.40	พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับอารมณ์ทางบวกในระดับปานกลาง
1.81-2.60	พนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับอารมณ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00-1.80	พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับอารมณ์ทางบวกในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) จำนวน 12 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับความรู้สึกที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานตามเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) จำนวน 6 ข้อ และ ผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน (Contextual Performance) จำนวน 6 ข้อ ตามตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 ข้อคำถามของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)
ผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance)	6
ผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance)	6
รวม	12

ผลการปฏิบัติงานมีข้อคำถามทั้งหมดมี 12 ข้อ แยกเป็นคำถามทางบวก 11 ข้อคือ ข้อ 1-2 และ ข้อ 4-12 และทางลบ 1 ข้อคือ ข้อที่ 3 เมื่อท่านได้รับงานที่มอบหมายจากหัวหน้างาน ท่านมักจะทำงานผิดพลาดบ่อย

อารมณ์ทางบวกมีข้อคำถามทั้งหมดมี 12 ข้อ แยกเป็นคำถามทางบวก 11 ข้อคือ ข้อ 1-9 และ ข้อ 11-12 และทางลบ 1 ข้อคือ ข้อที่ 10 เมื่อมีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ท่านรู้สึกไม่สนุกสนาน

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามของลิเคิร์ท สเกล Linkert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยสามารถแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 เกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์วัด ทางบวก	เกณฑ์วัด ทางลบ
จริงมากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
จริงมาก	4 คะแนน	2 คะแนน
จริงปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นข้อมูลที่อยู่ในมาตราประมาณค่าของ Linkert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ดังแสดงในตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21-5.00	พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง
3.41-4.20	พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง
2.61-3.40	พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.81-2.60	พนักงานมหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00-1.80	พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

3.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีกระบวนการพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ค้นคว้าวารสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้ขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดข้อคำถามให้ สอดคล้องครอบคลุมองค์ประกอบและนิยามศัพท์ที่กำหนด โดยแบบสอบถามแบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถามอารมณ์ทางบวก และแบบสอบถามผลการ ปฏิบัติงาน

3.3.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ และ ดำเนินการแก้ไขข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบและนิยามศัพท์ที่กำหนด

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งการใช้ภาษา และให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของงานวิจัย โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence : IOC) (ชานินทร์, 2563)

3.3.5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ โดยใช้การทดสอบเพื่อหา ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ร่วมตรวจสอบ เพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับงานวิจัย เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ในการตรวจสอบครั้งนี้ได้ขอ ความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน โดยการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้สูตร ในการหาค่า IOC (ชานินทร์, 2563)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) (ธานินทร์, 2563) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 ถือว่ามีความสอดคล้อง สามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก (ธานินทร์, 2563)

3.2.5 จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) พบว่า อารมณ์ทางบวกมีข้อคำถามทั้งหมดมี 12 ข้อ ผ่านเกณฑ์หมดทุกข้อจึงไม่มีการตัดข้อคำถามออก และผลการปฏิบัติงานมีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ผ่านเกณฑ์หมดทุกข้อจึงไม่มีการตัดข้อคำถามออก

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อนำมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับตัวอย่างกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย 1 แห่ง แต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้ค่า Item-Total Correlation (r) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติแล้วนำมาวิเคราะห์ผล ซึ่งต้องมีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไป (ธานินทร์, 2563) โดยวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

3.2.8.1 แบบสอบถามอารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity) จำนวน 12 ข้อเมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบแบบ (Item - Total Correlation) รายข้อแล้วมีจำนวน 1 ข้อคือข้อ 10 เมื่อมีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ท่านรู้สึกไม่สนุกสนาน ไม่ผ่านเกณฑ์จึงตัดทิ้งจึงเหลือ 11 ข้อ

3.2.8.2 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) จำนวน 12 ข้อเมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบแบบ (Item - Total Correlation) รายข้อแล้วมีจำนวน 1 ข้อคือข้อ 3 เมื่อท่านได้รับงานที่มอบหมายจากหัวหน้างานท่านมักจะทำงานผิดพลาดบ่อย ไม่ผ่านเกณฑ์จึงตัดทิ้งจึงเหลือ 11 ข้อ

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์, 2563) สำหรับการวัดค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) และการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาควรมีค่ามากกว่า 0.70 (ปิ่นนก, 2559) ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องภายในระหว่างข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 3-7 และ 3-8

3.2.10 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

ตารางที่ 3-7 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอารมณ์ทางบวกโดยรวม

รายการ	จำนวน ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (ต่ำสุด-สูงสุด)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
อารมณ์ทางบวกโดยรวม	11	.232 - .781	.769

ตารางที่ 3-8 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

รายการ	จำนวน ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (ต่ำสุด-สูงสุด)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ผลการปฏิบัติงาน			
ด้านผลการปฏิบัติงานตามเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย	5	.228 - .713	.824
ด้านผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน	6	.371 - .813	.820
โดยรวม	11	.228 - .813	.861

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาต ผู้อำนวยการกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัย A และผู้อำนวยการกองบริหารบุคคลมหาวิทยาลัย B

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยมหาวิทยาลัย A ได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบ แบบสอบถาม และมหาวิทยาลัย B ก็ได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบ แบบสอบถามแบบเดียวกันตามคำแนะนำของผู้ประสานงาน รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3.4.3 รวบรวมแบบสอบถามและนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ พบว่ามีแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 334 ชุด โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 5 สัปดาห์ ในการรวบรวม

3.4.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 334 ชุด ที่ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูล และนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

มหาวิทยาลัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับอารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.5.3 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 2 อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านเนื้อหาที่ได้รับมอบหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3 อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชานินทร์, 2563) ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากจำนวน 334 คน โดยใช้แบบสอบถามและกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สัญลักษณ์ทางสถิติ

n	หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2 \times 100$	หมายถึง ร้อยละของความสัมพันธ์
p	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวกและผลการปฏิบัติงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 -1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศชาย	95	28.44
เพศหญิง	239	71.56
รวม	334	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คนคิดเป็นร้อยละ 71.56 รองลงมา คือเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
21 - 30 ปี	46	13.79
31 - 40 ปี	138	41.33
41 - 50 ปี	114	34.39
51 - 60 ปี	34	10.19
มากกว่า 60 ปี	1	0.30
รวม	334	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 รองลงมา คือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.39 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.19 และน้อยที่สุด คือ อายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อนุปริญญา/ปวส.	1	0.30
ปริญญาตรี	206	61.68
ปริญญาโท	115	34.42
ปริญญาเอก	12	3.60
รวม	334	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 61.68 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.42 ระดับปริญญาเอก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 คน และน้อยที่สุด ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภท

ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
สายวิชาการ	25	7.49
สายสนับสนุนวิชาการ	308	92.51
รวม	334	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า อารมณ์ทางบวกและผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 92.51 รองลงมาเป็นพนักงานสายวิชาการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ผู้บริหาร	4	1.00
บุคลากรมหาวิทยาลัย	330	99.00
รวม	334	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 99.00 รองลงมาตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลา

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 1 ปี	3	0.91
1 - 5 ปี	42	12.60
6 - 10 ปี	102	30.85
11 - 15 ปี	138	41.33
16 - 20 ปี	21	6.29
มากกว่า 20 ปี	27	8.02
รวม	334	100.00

จากตารางพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.85 ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.02 ระยะเวลาในการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.29 และระยะเวลาในการทำงานน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวก ดังตารางที่ 4-7 ดังนี้
 ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของอารมณ์ทางบวกรายข้อ และโดยรวม

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1.	ท่านมีความสุขในการทำงาน	4.62	.59	สูง
2.	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ในหน้าที่ที่ท่านได้รับผิดชอบ	4.57	.56	สูง
3.	ท่านกระตือรือร้นโดยการไปทำงานแต่เช้าเสมอ	4.53	.60	สูง
4.	ท่านมีความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.76	.46	สูง
5.	ท่านมักมีความยินดีเสมอในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้อื่น	4.74	.48	สูง
6.	ท่านรู้สึกชื่นใจที่ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.55	.62	สูง
7.	ท่านรู้สึกไม่รื่นเริงที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.40	.88	สูง
8.	ท่านมีการพูดคุยอย่างสนุกสนานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	4.52	.65	สูง
9.	ท่านได้มีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่ทำให้ท่านมีความสุขสนุกสนาน	4.54	.64	สูง

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
10.	ท่านมักจะตื่นตื่นเวลาที่ได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน	4.46	.68	สูง
11.	ท่านจะรู้สึกเฉยเมื่อเวลาที่ได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน และไม่อยากทำ	4.41	.86	สูง
อารมณ์ทางบวกโดยรวม		4.56	.47	สูง

จากตารางพบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวกทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยมีข้อที่ 4 ท่านมีความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.76 สูงกว่าข้อคำถามอื่นและมีข้อที่ 11 ท่านจะรู้สึกเฉยเมื่อเวลาที่ได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน และไม่อยากทำเฉลี่ยอยู่ที่ 4.41 ต่ำกว่าข้ออื่น เมื่อพิจารณาอารมณ์ทางบวกโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4-8 ดังนี้

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการปฏิบัติงานรายข้อรายด้านและโดยรวม

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านที่ 1 ผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance)		4.52	.47	สูง
1.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.74	.48	สูง
2.	ท่านมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานโดยไม่มีข้อผิดพลาด	4.22	.62	สูง
3.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจสำหรับหัวหน้างาน	4.45	.64	สูง
4.	ท่านปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	4.68	.52	สูง
5.	ท่านได้คิดหาวิธีแก้ไขและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	4.52	.66	สูง
ด้านที่ 2 ผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance)		4.67	.44	สูง
6.	ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงาน	4.69	.50	สูง
7.	ท่านได้ทำตามกฎระเบียบและขั้นตอนในขณะปฏิบัติงาน	4.75	.45	สูง
8.	ท่านได้รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	4.71	.50	สูง
9.	ท่านได้พัฒนาทักษะและความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ให้งานประสบความสำเร็จ	4.65	.54	สูง

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
10.	ท่านไม่หาโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ในงานประสบความสำเร็จ	4.57	.83	สูง
11.	ท่านได้พยายามสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุผล	4.61	.52	สูง
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม		4.60	.43	สูง

จากตารางพบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยมีข้อที่ 7 ท่านได้ทำตามกฎระเบียบและขั้นตอนในขณะปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.75 สูงกว่าข้อคำถามอื่น และมีข้อที่ 2 ท่านมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานโดยไม่มีข้อผิดพลาดเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 ต่ำกว่าข้ออื่น

เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานรายด้านพบว่าผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 และผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance) อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.67 และผลการปฏิบัติงานโดยรวมค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ 4.60 อยู่ในระดับสูง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 2 อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามเนื้องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3 อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ตาราง 4-9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน
รายด้านและโดยรวม

		ผลการปฏิบัติงาน โดยรวม	ผลการ ปฏิบัติงานด้าน เนื้อหา ที่ได้รับ มอบหมาย	ผลการ ปฏิบัติงาน ด้านบริบทของ งาน
อารมณ์ทางบวก	r	.851**	.786**	.825**
	r ² x100	72.42	61.78	68.06
	P	.000	.000	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-9 พบว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r = .851$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานด้านเนื้อหาที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r = .786$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.1 อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านเนื้อหาที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) ของพนักงานมหาวิทยาลัย

อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน (Contextual Performance) อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r = .825$ จึงยอมรับสมมติฐาน 1.2 อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance) ของพนักงานมหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 334 คน การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Close-end Questionnaire) ได้รับแบบสอบถามกลับมาและเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 334 ชุด แบบสอบถามทั้งหมดนี้ได้รับการตรวจสอบการใช้ภาษา และ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงและทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีทางสถิติ ซึ่งความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอารมณ์ทางบวก มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .769 และแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .861 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง เลือกแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ ลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ อารมณ์ทางบวกและผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 61.68 เป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 92.51 และมีตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 99.00 มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวก ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของอารมณ์ทางบวกรายข้อ และโดยรวมพบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวกทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยมีข้อที่ 4 ท่านมีความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.76 สูงกว่าข้อคำถามอื่นและมีข้อที่ 11 ท่านจะรู้สึกเฉยเมื่อเวลาที่ได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนและไม่อยากทำเฉลี่ยอยู่ที่ 4.41 ต่ำกว่าข้ออื่น เมื่อพิจารณาอารมณ์ทางบวกโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยของอารมณ์ทางบวกโดยรวมอยู่ที่ 4.56

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการปฏิบัติงานรายข้อรายด้านและโดยรวมพบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยมีข้อที่ 7 ท่านได้ทำตามกฎระเบียบและขั้นตอนในขณะที่ปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.75 สูงกว่าข้อคำถามอื่นและมีข้อที่ 2 ท่านมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานโดยไม่มีข้อผิดพลาดเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 ต่ำกว่าข้ออื่น

เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานรายด้านพบว่าผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 และผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.67 เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยของอารมณ์ทางบวกโดยรวมอยู่ที่ 4.60

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยสามารถนามาอภิปรายผลได้ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 อารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r = .851$ จึงยอมรับสมมติฐาน แปลความได้ว่าเมื่อพนักงานมีอารมณ์ทางบวกสูง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็สูงด้วย การที่อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวกอาจอธิบายได้จากหลายมุมมอง เช่น การมีอารมณ์ทางบวก พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจสูงขึ้น มีความสุขในการทำงาน และพวกเขาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้นผลการปฏิบัติงานก็สูงด้วย อารมณ์ที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยสามารถเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้ อารมณ์ทางบวกสามารถส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยทำงานได้มีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในงานที่ทำมากขึ้น นอกจากนี้ อารมณ์ทางบวกยังสามารถช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในทีมและเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในระดับองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ma, Wu, & Hou (2022) พบว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาล Kaplan, Bradley, Luchman, & Haynes (2009) พบว่าจากการศึกษา Meta -analyses อารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้งจากการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย subjectively rated และ objectively rated performance

และยังสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่ไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการถอนตัวจากองค์กร (withdrawal behaviors) และ จิตติพร (2568) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้มีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r=.786$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งบ่งชี้ว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในด้านนี้ และเป็นความสัมพันธ์ที่มีระดับสูง แปลความได้ว่าเมื่อพนักงานมีอารมณ์ทางบวกสูง ผลการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานก็สูงด้วย อาจสามารถอธิบายได้จากการที่อารมณ์ที่ดีช่วยเสริมสร้างความสามารถในการมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีอารมณ์ทางบวกมักมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้สามารถมุ่งมั่นและจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น พนักงานเหล่านี้มักจะรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ทำ มีพลังในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และมักจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ในระดับที่สูงกว่า อารมณ์ทางบวกสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากอารมณ์ทางบวกช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความกระตือรือร้น อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ซึ่งมีผลให้การปฏิบัติงานด้านเนื้องานสามารถทำได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าอารมณ์บวกมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในแง่ของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน โดยอารมณ์ที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ความตั้งใจ และความยืดหยุ่น ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อการทำงานด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ (2554) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสวัสดิการ มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องผลการวิจัยของ ธนัชร และอภิรดา (2559) พบว่า ช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปัจจัยด้านงานขององค์การในด้านขอบเขตงานที่ชัดเจน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน เวลา และด้านภาพรวม และปัจจัยด้านความมีอิสระมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และในด้านภาพรวม สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานด้านปัจจัยในการจัดสถานที่และด้านแสง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และในด้านภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านอุณหภูมิ และเสียงมีผลต่อความพึงพอใจในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม

สมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้าน ผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance) อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r=.825$ จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งบ่งชี้ว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง แปลความได้ว่าเมื่อพนักงานมีอารมณ์ทางบวกสูง ผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงานของพนักงานก็สูงด้วย อธิบายได้จากการที่อารมณ์ทางบวกส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในเชิงบวก โดยเฉพาะในแง่ของการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทการทำงานที่มีความหลากหลาย พนักงานที่มีอารมณ์ทางบวกมักจะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริม บรรยากาศการทำงานที่ดี มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้ดีในบริบทที่หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร หรือการแสดงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หากพิจารณาระดับของตัวแปรอารมณ์ทางบวก พบว่าข้อที่ 11 ท่านจะรู้สึกเฉยเมื่อเวลาที่ได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนและไม่อยากทำมีค่าเฉลี่ย 4.41 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าข้ออื่น ดังนั้นเพื่อให้อารมณ์ทางบวกของพนักงานมหาวิทยาลัยสูงขึ้นผู้วิจัย ขอเสนอแนะว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรสร้างความเข้าใจและความหมายในงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของงานใหม่เพื่อเชื่อมโยงงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายให้เข้ากับเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กร มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจเมื่อเผชิญสิ่งใหม่เพื่อส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะลองผิดลองถูกโดยไม่ต้องกลัวความผิดพลาด ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันประสบการณ์เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าไม่ได้เผชิญสิ่งใหม่เพียงลำพังใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและลดความเครียดสนับสนุนให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อลดความตึงเครียดจากการได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนและไม่อยากทำถ้าดำเนินการดังกล่าวได้อารมณ์ทางบวกของพนักงานมหาวิทยาลัยก็จะเพิ่มขึ้น

5.3.2 หากพิจารณาระดับของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน พบว่าข้อที่ 2 ท่านมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานโดยไม่มีข้อผิดพลาดมีค่าเฉลี่ย 4.22 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าข้ออื่น ดังนั้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสูงขึ้นผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรจัดอบรมหรือพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การแก้ปัญหาและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ควรกำหนดขอบเขตงานให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการตามข้อเสนอแนะข้างต้นจะช่วยให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานโดยมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

5.3.3 พบว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r = .851$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ด้านเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) และผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน (Contextual Performance) อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r=.786$ และ $r=.825$ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า จากข้อค้นพบดังกล่าวความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกแสดงว่าการที่มีอารมณ์ทางบวกสูงขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้นด้วยผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอารมณ์ทางบวกด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรด้วยกิจกรรมสร้างความสามัคคีภายในและ ภายนอกองค์กร ให้การสนับสนุนทางจิตใจและการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานการชื่นชมและให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานดี ไม่ว่าจะเป็นคำชมเชย การขึ้นเงินเดือนหรือสวัสดิการ การส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า การจัดกิจกรรมที่ช่วยทำให้เกิดความสุข เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย งานเลี้ยง หรืองานสนันทนาการ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่ดี เมื่อมีกิจกรรมเหล่านี้อารมณ์ทางบวกจึงเพิ่มขึ้น

ดังนั้นผลการปฏิบัติงานก็เพิ่มขึ้นด้วย5.3.2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษา รายละเอียดของอารมณ์ทางบวกของพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น ความรู้สึกสุข ภาคภูมิใจ กระตือรือร้น ยินดี รื่นเริง สนุกสนาน ตื่นเต้น ว่ามีอารมณ์ทางบวกแต่ละอย่างว่ามีมากน้อยแค่ไหน มีอารมณ์ใดมาก อารมณ์ใดน้อย และควรส่งเสริมอารมณ์ใด
2. ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เป็นกระบวนการประเมินผลที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากหลายฝ่ายรอบด้านของบุคคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจรวมถึงหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และตัวเอง ซึ่งจะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยได้ถูกต้องมากขึ้น
3. ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาการขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นควรศึกษามหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล และมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อใช้ประโยชน์ของผลการวิจัยนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

บรรณานุกรม

- จันทิมา เรื่องวีรยุทธ (2558) อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับ
องค์กรต่อการผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จารุณี สารนอก. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์ วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จีรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2553) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพัน
ต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- จิตติพร มุ่งดี (2568) ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดสกลนคร วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- จิตติรัตน์ ชะเอม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเพชรบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- ณัฐภัทร เทียมแสน (2558) อิทธิพลของความสุขในการทำงานต่อการผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ดนตรีทวี ไทรวิจิตร (2556) อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธนัชพร เพื่องามพร และอภิตา สุทธิสานนท์. (2559). ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทาง
กายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(3), 131-139.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 18). ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลในสออาร์เอ็นดีดี.

นิลุบล สุวณฺธิช (2022) นักจิตวิทยาแนะนำ 5 เสาหลักแห่งความสุขในจิตวิทยาเชิงบวก
<https://www.istrong.co/single-post/5-pillars-of-happiness-in-positive-psychology?srsId=AfmBOoqNWOb6FJI4KjJfJtHMvCGw0MhLdoSCo8XfkYwuiByLGp6Ktb>

เบญจวรรณ บัวทอง. (2554). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา ในอำเภอแกลง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มานพ ชูนิล (2561) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กรุงเทพฯ ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มุตชวาเซ มุสไวร์ (2024) KSAOS - คำแนะนำที่ละเอียดขั้นตอนในการทำความเข้าใจ KSAO สืบค้นจาก <https://www.thehumancapitalhub.com/articles/ksaos-step-by-step-guide-to-understanding-ksaos> เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2568

ยุพิน มุณีกาญจน์ (2562) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม (2557) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชนมหาวิทยาลัยศิลปากร

อริป เมฆสถิต (2557) การชมสื่อวีซีดีการแสดงตลกขณะพักเที่ยงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานผลิตเลนส์แว่นตา วิทยานิพนธ์ จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Amari, Amina (2024). Expatriate Academics' Positive Affectivity and Its Influence on Creativity in the Workforce Indigenization Context: Revealing the Role of Perceived Fairness *Administrative Sciences Open Access*. 14(5) May 2024 Article number 92

Ashby, F. G.; Isen, A. M.; Turken, A. U. (1999). "A neuropsychological theory of positive affect and its influence on cognition". *Psychological Review*. 106(3),529–550. doi:[10.1037/0033-295x.106.3.529](https://doi.org/10.1037/0033-295x.106.3.529). PMID [10467897](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10467897/).

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3

Chi, N., & Pan, S. (2011). A multilevel investigation of missing links between transformation leadership and task performance: The mediating roles of perceived person-job fit and person-organization-fit. *Journal of Business Psychology*. Doi 10.1007/10869-011-9211-zPublished online 4 March 2011 Springer Science. 2011

Crawford, John R.; Henry, Julie D. (2004). "The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample" (PDF). *British Journal of Clinical Psychology*. 43 (3): 245–265. doi:[10.1348/0144665031752934](https://doi.org/10.1348/0144665031752934). hdl:[2027.42/115964](https://hdl.handle.net/2027.42/115964). PMID [15333231](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15333231/).

Edward L. Levine and Xian Xu (2005) *Development and Validation of the State Trait Emotion Measure (STEM)* the 20th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, April 2005, Los Angeles

Forgas, J. P. (2001). Social Cognition and Affect, Psychology of, Editor(s): Neil J. Smelser, Paul B. Baltes, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, New York: Elsevier

- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Haviland-Jones, Jeannette M.; Lewis, Michael; Barrett, Lisa Feldman (2016). *Handbook of emotions* (4 ed.). New York : Guilford press. ISBN 978-1-4625-2534-8
- Hogg, M.A., Abrams, D., & Martin, G.N. (2010). Social cognition and attitudes. In Martin, G.N., Carlson, N.R., Buskist, W., (Ed.), *Psychology* (pp 646–677). Harlow: Pearson Education Limited.
- Kaplan, S., Bradley, J. C., Luchman, J. N., & Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: A meta-analytic investigation. *The Journal of applied psychology*, 94(1), 162–176.
- Karatepe, O. M. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: The mediating role of work engagement. *International Journal of Bank Marketing*. 34(3), 368-367.
- Kerchner, K (1992). "Assessing subjective well-being in the old-old. The PANAS as a measure of orthogonal dimensions of positive and negative affect". *Research on Aging*. 14: 131–168. doi:10.1177/0164027592142001. S2CID 145807286.
- Levine, E. L.; Xu, X.; Yang, L. Q.; Ispas, D.; Pitariu, H. D.; Bian, R.; Musat, S. (2011). "Cross-national explorations of the impact of affect at work using the State-Trait Emotion Measure: a coordinated series of studies in the United States, China, and Romania". *Human Performance*. 24 (5): 405–442. doi:10.1080/08959285.2011.614302. S2CID 144999522.
- Ma, X., Wu, D. & Hou, X. (2022). Positive affect and job performance in psychiatric nurses: A moderated mediation analysis. *Nursing Open*. 10(5), 3064–3074.

Thompson, E.R. (2007). "Development and Validation of an Internationally Reliable Short-Form of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)". *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 38 (2): 227–242. doi:10.1177/0022022106297301. S2CID 145498269.

Tian, A, W., Cordery, J., & Gamble, J. (2016). Staying and performing: How human resource management practices increase job embeddedness and performance. *Personnel Review*, 45(5), 947-968.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales". *Journal of Personality and Social Psychology*. 54 (6): 1063–1070. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063. PMID 3397865. S2CID 7679194.

Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219–235.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์หนังสือ
ขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
มีดังนี้

1. อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. นางรัชมนตร์ พินิจเวชการ
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป.๑๔.๑/2567 วันที่ 10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.วดี มณีงาม

ด้วย นางสาวสุณัฐกานต์ อรุณจินดา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย"
โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะ
ขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการ
ทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป.๑๒๖/2567 วันที่ 10 มิถุนายน 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบกรณีศึกษาวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.มนทิรัตน์ พัฒนศักดิ์

ด้วย นางสาวสุณัฐชานต์ อรุณจินดา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย”
โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะ
ขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการ
ทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ที่ ฮว ๗๑๐๖/๒๕๖๒



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐

90 มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำ
สารนิพนธ์

เรียน คุณอัมรินทร์ พินิจเวชการ

ด้วย นางสาวสุณัฐชานันท์ สรุณจินดา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย" โดยมีประธานที่
ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์
ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๔-๐๖๐-๖๖๒๔

ภาคผนวก ข

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)



การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

-1 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวก

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	ท่านมีความสุขในการทำงาน	1	1	1	1.00
2	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ในหน้าที่ที่ท่านได้รับผิดชอบ	1	1	1	1.00
3	ท่านกระตือรือร้นโดยการทำงานแต่เช้าเสมอ	1	1	1	1.00
4	ท่านมีความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	1	1	1	1.00
5	ท่านมักมีความยินดีเสมอในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้อื่น	1	1	1	1.00
6	ท่านรู้สึกชื่นชมที่ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00
7	ท่านรู้สึกไม่รื่นเริงที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	1	0	1	0.67
8	ท่านมีการพูดคุยอย่างสนุกสนานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	1	1	1	1.00
9	ท่านได้มีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่ทำให้ท่านมีความสุขสนุกสนาน	1	1	1	1.00
10	เมื่อมีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ท่านรู้สึกไม่สนุกสนาน	1	1	1	1.00

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
11	ท่านมักจะตื่นตื่นเวลาที่ได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน	1	1	1	1.00
12	ท่านจะรู้สึกเฉยเมื่อเวลาที่ได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนและไม่อยากทำ	1	1	1	1.00



ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1.00
2	ท่านมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานโดยไม่มีข้อผิดพลาด	1	1	1	1.00
3	เมื่อท่านได้รับงานที่มอบหมายจากหัวหน้างาน ท่านมักจะทำงานผิดพลาดบ่อย	1	1	1	1.00
4	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจสำหรับหัวหน้างาน	1	1	1	1.00
5	ท่านปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	1	1	1	1.00
6	ท่านได้คิดหาวิธีแก้ไขและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	1	1	1	1.00
7	ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
8	ท่านได้ทำตามกฎระเบียบและขั้นตอนในขณะปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
9	ท่านได้รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1.00
10	ท่านได้พัฒนาทักษะ และความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ในงานประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00
11	ท่านไม่หาโอกาสในการพัฒนาทักษะ และความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ในงานประสบความสำเร็จ	0	1	1	0.67
12	ท่านได้พยายามสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุผล	1	1	1	1.00



ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

อารมณ์ทางบวก

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของอารมณ์ทางบวก

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ท่านมีความสุขในการทำงาน	.232	.764
2	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ในหน้าที่ที่ท่านได้รับผิดชอบ	.396	.750
3	ท่านกระตือรือร้นโดยการไปทำงานแต่เช้าเสมอ	.511	.735
4	ท่านมีความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	.781	.716
5	ท่านมักมีความยินดีเสมอในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้อื่น	.576	.730
6	ท่านรู้สึกรื่นเริงที่ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	.562	.730
7	ท่านรู้สึกไม่รื่นเริงที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	.296	.812
8	ท่านมีการพูดคุยอย่างสนุกสนานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	.440	.741
9	ท่านได้มีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่ทำให้ท่านมีความสุขสนุกสนาน	.517	.729
10	เมื่อมีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ท่านรู้สึกไม่สนุกสนาน	.154*	-
11	ท่านมักจะตื่นเต้นเวลาที่ได้อะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน	.406	.744
12	ท่านจะรู้สึกเฉยเมื่อเวลาที่ได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนและไม่อยากทำ	.307	.806

*หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2)

ผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	.713	.840
2	ท่านมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานโดยไม่มีข้อผิดพลาด	.228	.868
3	เมื่อท่านได้รับงานที่มอบหมายจากหัวหน้างาน ท่านมักจะทำงานผิดพลาดบ่อย	.171*	-
4	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจสำหรับหัวหน้างาน	.495	.854
5	ท่านปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	.579	.848
6	ท่านได้คิดหาวิธีแก้ไขและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	.613	.842
7	ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงาน	.540	.850
8	ท่านได้ทำตามกฎระเบียบและขั้นตอนในขณะปฏิบัติงาน	.813	.831
9	ท่านได้รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	.765	.835
10	ท่านได้พัฒนาทักษะ และความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ในงานประสบความสำเร็จ	.636	.838
11	ท่านไม่หาโอกาสในการพัฒนาทักษะ และความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ในงานประสบความสำเร็จ	.371	.908
12	ท่านได้พยายามสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุผล	.784	.827

*หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2)

ตารางที่ ค – 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอารมณ์ทางบวก

รายการ	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
อารมณ์ทางบวกโดยรวม	.769

ตารางที่ ค – 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ด้านผลการปฏิบัติงานด้านเนื้อหาที่ได้รับมอบหมาย	.824
ด้านผลการปฏิบัติงานด้านบริบทของงาน	.820
โดยรวม	.861

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง พิจารณาข้อคำถามแล้วกรอกเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 20 ปี

☐ 21 - 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 - 60 ปี

☐ มากกว่า 60 ปี

3. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวช.

☐ อนุปริญญา/ปวส.

☐ปริญญาตรี

☐ปริญญาโท

☐ปริญญาเอก

4. ประเภท

☐ สายวิชาการ

☐ สายสนับสนุนวิชาการ

5. ตำแหน่งงาน

☐ ผู้บริหาร

☐ บุคลากรมหาวิทยาลัย

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ 16 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 อารมณ์ทางบวก (Positive Affectivity)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแล้วกรอกเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับอารมณ์ทางบวกของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านมีความสุขในการทำงาน					
2.	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ในหน้าที่ที่ท่านได้รับผิดชอบ					
3.	ท่านกระตือรือร้นโดยการไปทำงานแต่เช้าเสมอ					
4.	ท่านมีความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
5.	ท่านมักมีความยินดีเสนอในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้อื่น					
6.	ท่านรู้สึกชื่นชมที่ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน					
7.	ท่านรู้สึกไม่รื่นเริงที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
8.	ท่านมีการพูดคุยอย่างสนุกสนานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ					
9.	ท่านได้มีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่ทำให้ท่านมีความสุขสนุกสนาน					
10.	ท่านมักจะตื่นตื่นเวลาที่ได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน					
11.	ท่านจะรู้สึกเฉยเมยเมื่อเวลาที่ได้ทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนและไม่อยากทำ					

ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแล้วกรอกเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับ				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
2.	ท่านมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานโดยไม่มีข้อผิดพลาด					
3.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจสำหรับหัวหน้างาน					
4.	ท่านปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน					
5.	ท่านได้คิดหาวิธีแก้ไขและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน					
6.	ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงาน					
7.	ท่านได้ทำตามกฎระเบียบและขั้นตอนในขณะปฏิบัติงาน					
8.	ท่านได้รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย					
9.	ท่านได้พัฒนาทักษะ และความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ให้งานประสบความสำเร็จ					
10.	ท่านไม่หาโอกาสในการพัฒนาทักษะ และความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ให้งานประสบความสำเร็จ					
11.	ท่านได้พยายามสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุผล					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ

นางสาวสุนัฐชานันต์ อรุณจินดา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

สาขาวิชา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

ประวัติการศึกษา : พ.ศ. 2555 สำเร็จการศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนสตรีนนทบุรี

: พ.ศ. 2559 สำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยว

ประวัติการทำงาน : นักวิชาการศึกษา กองบริการการศึกษา
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ