ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน)

ปริญญา

จิตวิทยาชุมชน	จิตวิทยา
สาขา	**ภาควิชา**

เรื่อง สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี

Social Relationship, Four Brahmaviharas, Perception of Job Characteristics and Happiness in Work of Community Development Volunteers in Nonthaburi Province

นามผู้วิจัย นางสาวเหมือนฝัน นาครทรรพ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(อาจารย์ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, กศ.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(อาจารย์เฉลิมขวัญ สิงห์วี, ปร.ด.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี

Social Relationship, Four Brahmaviharas, Perception of Job Characteristics and Happiness in Work of Community Development Volunteers in Nonthaburi Province

โดย

นางสาวเหมือนฝัน นาครทรรพ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน)
พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เหมือนฝัน นาครทรรพ 2556: สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน) สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, กศ.ด. 267 หน้า

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสัมพันธภาพทางสังคม ระดับพรหมวิหาร 4 ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน และระดับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพทางสังคมกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพรหมวิหาร 4 กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน และ 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 574 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, LSD (Least Significance Difference) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ผลการวิจัยพบว่า 1) สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง 2) อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน และสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Mueanfan Nakornthap 2013: Social Relationship, Four Brahmaviharas, Perception of Job Characteristics and Happiness in Work of Community Development Volunteers in Nonthaburi Province. Master of Science (Community Psychology), Major Field: Community Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Mr. Theerapat Wongkumsin, Ed.D. 267 pages.

The objectives of this research were first, to study the level of social relationship, four brahmaviharas, perception of job characteristics and happiness in work of community development volunteers. Second, to compared happiness of community development volunteers by personal factors. Third, to study the relationship between social relationship and happiness of community development volunteers. Fourth, to studied the relationship between four brahmaviharas and happiness in work of community development volunteers. And fifth, to studied the relationship between perception of job characteristics and happiness in work of community development volunteers.

The samples used in this research were 574 community development volunteers in Nonthaburi province area. The data were collected by questionnaires and analyzed by a statistical package program. The statistical methods used for analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Least Significant Difference, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The statistical significance was set at .05 and .01 level of confidence.

The result of this research indicated that first, social relationship, four brahmaviharas, perception of job characteristics and happiness in work of community development volunteers were at the high level. Second, the community development volunteers who had different personal factors such as age, marital status, level of education, occupation, income per month, area of operation, period of community development volunteers, membership in community group have different happiness in work with statistical significance at .01 level. Third, social relationship has positively related to happiness in work of community development volunteers with statistical significance at .01 level. Fourth, four brahmaviharas have positively related to happiness in work of community development volunteers with statistical significance at .01 level. And fifth, perception of job characteristics have positively related to happiness in work of community development volunteers with statistical significance at .01 level.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เฉลิมขวัญ สิงห์วี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ให้ความรู้ คำปรึกษาตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสมบูรณ์และด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์บัวทอง สว่างโสภากุล ประธานการสอบวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.อารี เพชรผุด ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ให้คำแนะนำเพิ่มเติมจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้ความรู้และให้คำปรึกษาอันมีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย จนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นแนวทางในการทำงานและการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พันตำรวจโทหญิง ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม และนางปิยวดี ชื่นชูศักดิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีมาตรฐาน

ขอขอบคุณอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน รุ่นที่ 10 เพื่อนร่วมรุ่นปริญญาตรี และเพื่อนร่วมรุ่นมัธยมศึกษาทุกท่าน ที่คอยห่วงใย และให้กำลังใจตลอดเวลา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาและสมาชิกในครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทางการศึกษาของผู้วิจัย และเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้วิจัยตลอดมา

เหมือนฝัน นาครทรรพ

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (12)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ในการวิจัย 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์ 7

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 11

แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพทางสังคม 12

แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 33

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน 41

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 50

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 58

กรอบแนวคิดในการวิจัย 65

สมมติฐานการวิจัย 66

บทที่ 3 วิธีการศึกษา 68

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 68

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 70

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย 76

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 77

การเก็บรวบรวมข้อมูล 79

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 79

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย 80

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	81
ผลการวิจัย	81
ข้อวิจารณ์	175
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	190
สรุปผลการวิจัย	190
ข้อเสนอแนะ	196
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	201
ภาคผนวก	209
ภาคผนวก ก ข้อมูลเกี่ยวกับอาสาพัฒนาชุมชน	210
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	218
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	232
ภาคผนวก ง หนังสือตอบรับจากผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	236
ภาคผนวก จ รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	238
ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	240
ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	249
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	267

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำแนกตามอำเภอ ของจังหวัดนนทบุรี	70
2	จำนวนและร้อยละของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	82
3	จำนวน (n) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสัมพันธภาพทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรายด้านและรายข้อ	86
4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสัมพันธภาพทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมและรายด้าน	92
5	จำนวน (n) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพรหมวิหาร 4 ของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รายด้านและรายข้อ	93
6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพรหมวิหาร 4 ของอาสาพัฒนา ชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมและรายด้าน	98
7	จำนวน (n) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน ของอาสาพัฒนาชุมชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรายด้านและรายข้อ	98

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมและรายด้าน	105
9	จำนวน (n) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รายด้านและรายข้อ	106
10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมและรายด้าน	110
11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ	111
12	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ	112
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ	113
14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	114

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	115
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	116
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	117
18	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพสมรส	118
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพสมรส	119
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	120
21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	121

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	122
23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	123
24	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงาน ของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	123
25	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	125
26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	126
27	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	127
28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	129

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	130
30	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอาชีพ	132
31	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอาชีพ	133
32	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	135
33	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความพึงพอใจในงานงานตามอาชีพ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	137
34	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	139
35	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	141

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
36	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	142
37	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	144
38	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	145
39	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	146
40	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	147
41	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	148
42	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน	149

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
43	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน	150
44	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	152
45	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความพึงพอใจในงานงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	153
46	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	155
47	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	156
48	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน	157
49	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน	159

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
50	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	160
51	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	161
52	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	162
53	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	163
54	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน	164
55	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน	165

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
56	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	167
57	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	168
58	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	169
59	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)	170
60	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพทางสังคม กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน	171
61	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพรหมวิหาร 4 กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน	172
62	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงาน กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน	174

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
1	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ	241
2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพทางสังคม โดยรวม	250
3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพทางสังคม รายด้าน	252
4	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพทางสังคม โดยรวมและรายด้าน	254
5	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพรหมวิหาร 4 โดยรวม	255
6	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพรหมวิหาร 4 รายด้าน	256
7	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพรหมวิหาร 4 โดยรวมและรายด้าน	258
8	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม	259
9	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงานรายด้าน	261
10	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงาน โดยรวมและรายด้าน	263
11	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานโดยรวม	264
12	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานรายด้าน	265

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
13	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	266

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)	45
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	65

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัฒน์ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เหมาะสม โดยการส่งเสริมความแข็งแกร่งของโครงสร้างระบบต่างๆ ให้มีศักยภาพ รวมถึงระบบเศรษฐกิจ เพื่อให้ทันต่อประเทศต่างๆ ทั่วโลก และการเผชิญกับปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชน และสังคม โดยก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน และความยากจนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงมีการให้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศเป็นนโยบายหลัก เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับที่มุ่งพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และมีความสุข ได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง และนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคม

ในปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม โดยมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการแก้ไขปัญหาของชุมชน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล กระจายอำนาจการบริหารงานพัฒนาสู่ท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ภายใต้การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่รัฐ และการสนับสนุนความรู้ให้แก่ประชาชน เพื่อเพิ่มศักยภาพของประชาชนให้สามารถแก้ไขปัญหาของชุมชน เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของประชาชนให้มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) ซึ่งนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท รวมถึงการมีครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจชุมชนและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักในการทำงาน เพื่อให้ประชาชนและองค์กรชุมชน ท้องถิ่นสามารถช่วยตนเอง และพึ่งพาตนเอง บริหารการพัฒนาได้ด้วยตนเองในที่สุด อาสาสมัครชาวบ้านจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล ด้วยความเชื่อมั่นว่าประชาชนจะมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชนบทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งการที่ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท ทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละเพื่อส่วนร่วม โดยการเป็นอาสาสมัครในการพัฒนาชนบท หรือเป็นอาสาพัฒนาชุมชนจะมีส่วนร่วมสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้ชุมชนของตนพึ่งตนเองได้ ประชาชนเห็นความสำคัญ เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ให้เกิดสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีระหว่างคนในชุมชน

สัมพันธภาพทางสังคมเป็นพฤติกรรมที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งมีส่วนสำคัญของการดำเนินชีวิตทั้งในระดับบุคคลและระดับส่วนรวม โดยเป้าหมายหลักในการติดต่อสัมพันธ์ เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล และความร่วมมือช่วยเหลือระหว่างคู่สัมพันธ์ โดยอาจเป็นความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิมหรือเป็นความสัมพันธ์ที่เพิ่งสร้างขึ้นใหม่ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว ช่วยให้บุคคลที่จะปฏิบัติงานในชุมชนเข้ากับกลุ่มชนและสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง รวมทั้งได้รับความร่วมมือกัน ความเห็นอกเห็นใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นการที่จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจำเป็นต้องมีพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ปฏิบัติต่อมนุษย์โดยชอบ

พรหมวิหาร 4 เป็นความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ เป็นธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตฺโต, 2551) และเป็นระบบกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมที่ว่าด้วยการประพฤติปฏิบัติ และการครองชีพของมนุษย์ว่าสิ่งใดดี สิ่งใดไม่ดี อะไรควรทำและไม่ควรทำ ซึ่งนักพัฒนาชุมชนนั้นต้องทำงานร่วมกับประชาชน เพื่อให้ประชาชนเกิดการพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับนักพัฒนาชุมชน การเรียนรู้การพัฒนาร่วมกันระหว่างนักพัฒนาชุมชนกับประชาชน มีความเคารพนับถือกัน เกรงใจกัน มีสำนึกที่ดีต่อกัน (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2550) ซึ่งบุคคลที่จะปฏิบัติงานในชุมชนควรทำความเข้าใจ และรับรู้ลักษณะของงานที่ตนเองได้รับผิดชอบเป็นอย่างดี

การรับรู้คุณลักษณะของงานเป็นการรับรู้และเข้าใจความหมายของงาน ความสำคัญจากงานที่ทำ โดยคำนึงถึงความสำคัญ ความมีคุณค่าและความคุ้มค่าที่จะได้จากการลงแรงทำงาน ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานที่ทำ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบและเป็นเจ้าของเรื่องนั้น ถ้างานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จด้วยตัวของเขาเองคนเดียว ก็จะเกิดความพึงพอใจและมีโอกาสรู้ถึงผลของงานที่ตนได้ทำ ประสิทธิภาพในการทำงานของตนและประเมินผลของการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจอยากทำงานมากขึ้น และเมื่อรับรู้ว่างานน่าสนใจ งานมีความหมาย เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (Hackman and Oldham, 1980) ซึ่งหากบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อชุมชนรับรู้คุณลักษณะของงานเป็นอย่างดี จะรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ พึงพอใจที่จะทำงานที่ตนรับผิดชอบจนงานประสบความสำเร็จจนนำมาซึ่งความสุขในการทำงานได้

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานที่ทำให้เกิดความรื่นรมย์ในงาน พึงพอใจในงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยจะทำงานด้วยความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน รู้สึกยินดีในการปฏิบัติงานของตน และยังรู้สึกว่าอยากทำงาน กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr, 1990) เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะในการทำงานอาสาพัฒนาสมัครที่เสียสละเพื่อส่วนรวม มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการรู้สึกกับงานที่ทำ เพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ที่ดีของตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดไป

อาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี เป็นบุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากเวทีประชาคมหมู่บ้านให้ปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัคร มีส่วนช่วยเป็นแกนนำในการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล ริเริ่ม สร้างสรรค์ประสานงาน ดำเนินการพัฒนาร่วมกันกับชาวบ้าน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งจัดเป็นพื้นที่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร แต่มีประชากรหนาแน่นที่สุดเป็นอันดับที่ 2 รองจากกรุงเทพมหานคร สภาพทั่วไปของจังหวัดนนทบุรีเป็นที่ราบลุ่มมีความอุดมสมบูรณ์ จึงมีผู้คนมาตั้งถิ่นฐานเป็นชุมชนหนาแน่น และในกลุ่มชนหรือสถานที่ซึ่งมีบุคคลมากมาย ที่มีความแตกต่างกันทั้งความรู้ การศึกษา ขนบธรรมเนียม นิสัยใจคอ และในสังคมปัจจุบันมนุษย์มีความจำเป็นในการติดต่อพึ่งพาหรือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ทั้งในฐานะหน้าที่การงานและในฐานะเพื่อนมนุษย์ เมื่อสภาพสังคมเจริญขึ้นเท่าใด ความจำเป็นที่มนุษย์จะต้องพึงพาอาศัยกันก็เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ (สุชา จันทร์เอม, 2537) ดังนั้นอาสาพัฒนาชุมชนที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีจึงจำเป็นต้องมีความเสียสละ มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในชุมชน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนและสามารถนำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูล แนวทางให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่สนใจผลกการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสัมพันธภาพทางสังคม ระดับพรหมวิหาร 4 ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน และระดับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพทางสังคมกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพรหมวิหาร 4 กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับสัมพันธภาพทางสังคม ระดับพรหมวิหาร 4 ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน และระดับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพทางสังคมกับความสุขในการทำงาน พรหมวิหาร 4 กับความสุขในการทำงาน และการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี

2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลให้แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้แก่สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงผู้ที่สนใจผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด จำนวน 1,188 คน ข้อมูลเมื่อ มกราคม 2556 (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี, 2556)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ
1.2 อายุ
1.3 สถานภาพสมรส
1.4 วุฒิการศึกษา
1.5 อาชีพ
1.6 รายได้ต่อเดือน
1.7 พื้นที่ปฏิบัติงาน
1.8 ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน
1.9 สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. สัมพันธภาพทางสังคม ใช้แนวคิดของ สุรพล พยอมแย้ม (2545) ประกอบด้วย

2.1 ด้านท่าทีมาตรฐาน
2.2 ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม
2.3 ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม
2.4 ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี
2.5 ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว

3. พรหมวิหาร 4 ใช้แนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2551) ประกอบด้วย

3.1 ด้านเมตตา
3.2 ด้านกรุณา
3.3 ด้านมุทิตา
3.4 ด้านอุเบกขา

4. การรับรู้คุณลักษณะของงาน ใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย

4.1 ด้านความหลากหลายของงาน
4.2 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน
4.3 ด้านความสำคัญของงาน
4.4 ด้านความมีอิสระในงาน
4.5 ด้านผลสะท้อนกลับของงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ความสุขในการทำงาน ใช้แนวคิดของ Warr (1990) ประกอบด้วย
1.1 ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน
1.2 ด้านความพึงพอใจในงาน
1.3 ด้านความกระตือรือร้นในงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิยามศัพท์

อาสาพัฒนาชุมชน หมายถึง บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากเวทีประชาคมหมู่บ้านให้ปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครในหมู่บ้าน เรียกชื่อย่อว่า "อช." ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของอาสาพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน และสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน

เพศ หมายถึง สถานภาพทางเพศที่อาสาพัฒนาชุมชนได้มาแต่กำเนิด จำแนกออกเป็น เพศหญิงและเพศชาย

อายุ หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่วันที่อาสาพัฒนาชุมชนเกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม นับเป็นจำนวนปีเต็ม

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการดำเนินชีวิตคู่ของอาสาพัฒนาชุมชน

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของอาสาพัฒนาชุมชน

อาชีพ หมายถึง ประเภทของงานประจำที่อาสาพัฒนาชุมชนทำเพื่อก่อให้เกิดรายได้หลัก

รายได้ต่อเดือน หมายถึง ผลรวมของเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยยังชีพหรือรายรับอื่นๆอาสาพัฒนาชุมชน

พื้นที่ปฏิบัติงาน หมายถึง อำเภอในจังหวัดนนทบุรีที่อาสาพัฒนาชุมชนปฏิบัติงานอยู่ แบ่งออกเป็นอำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่วันที่อาสาพัฒนาชุมชนเริ่มปฏิบัติหน้าที่จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม นับเป็นจำนวนปีเต็ม

สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนได้เข้าร่วมหรือไม่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนปัจจุบัน ได้แก่ สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สมาชิกสหกรณ์หมู่บ้าน สมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มแม่บ้าน ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมเต้นแอโรบิค เป็นต้น

สัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การแสดงออกของอาสาพัฒนาชุมชนมีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลรอบข้างหรือบุคคลในชุมชนยอมรับหรือมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ทำให้เกิดความคุ้นเคย ความไว้วางใจ ความสนใจ และความพอใจ ทั้งโดยเจตนาและเป็นไปด้วยความเคยชิน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดของ สุรพล พยอมแย้ม (2545) ดังนี้

ท่าทีมาตรฐาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสังคม มีการแสดงออกที่เป็นการกระตุ้นความสนใจและสร้างความพอใจให้กับคนในชุมชน

ความใกล้ชิดสนิทสนม หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีการแสดงออกซึ่งความเป็นกันเองกับผู้อื่น เปิดเผยความคิด ความรู้สึกต่อคนรอบข้าง สร้างความไว้วางใจ ตลอดจนไปมาหาสู่พบปะพูดคุยกับคนในชุมชนอยู่เสมอ

การแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีการแสดงออกด้วยท่าทีสอดคล้องกับบุคคล เวลาและสถานที่ ซึ่งบ่งบอกถึงความรู้สึก ความคิดเห็น หรือสื่อความหมายให้คู่สนทนาเข้าใจปฏิกิริยาต่อเรื่องหรือคำสนทนานั้นๆ

การรักษาความสัมพันธ์อันดี หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีการแสดงออกถึงความเอื้ออาทร เคารพและยอมรับในบุคคลอื่น ตลอดจนแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับคนในชุมชนเพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีการแสดงกิริยาท่าทางและบทบาทที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม มีส่วนทำให้เป็นที่รู้จักง่ายขึ้น

พรหมวิหาร 4 หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีหลักธรรมไว้ในการกำกับความประพฤติในการดำเนินชีวิตประจำวัน และในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2551) ดังนี้

เมตตา หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีความปรารถนาดี อยากให้คนรอบข้างและคนในสังคมมีความสุข

กรุณา หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีการให้ความช่วยเหลือคนในสังคมที่ประสบปัญหาตามความสามารถของตนเอง เพื่อบรรเทาความทุกข์ใจและความเดือดร้อน

มุทิตา หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีความยินดี เมื่อเห็นคนในสังคมมีความสุข ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จในชีวิต โดยปราศจากความรู้สึกไม่เห็นด้วยหรือความคิดที่เป็นอคติเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าตนเอง

อุเบกขา หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง มีความยุติธรรมให้กับคนในสังคม

การรับรู้คุณลักษณะของงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีการใช้ทักษะที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ดังนี้

ความหลากหลายของงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้ว่างานอาสาพัฒนาชุมชนมีการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ความชำนาญหลายๆ ตลอดจนงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความสามารถ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้ว่างานอาสาพัฒนาชุมชนมีการปฏิบัติงานที่มีกระบวนการตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ มีความชัดเจน และเกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม

ความสำคัญของงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้ว่างานอาสาพัฒนาชุมชนมีการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล และมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานคนอื่น จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องใช้ความรับผิดชอบสูง

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้ว่างานอาสาพัฒนาชุมชนมีการปฏิบัติงานที่มีความอิสระ สามารถใช้ความสามารถของตนในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ผลสะท้อนกลับของงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้ว่างานอาสาพัฒนาชุมชนมีการปฏิบัติงานที่มีโอกาสรับทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงบวก และเชิงลบ เพื่อใช้แก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกสนุกสนาน มีชีวิตชีวา ปราศจากความกังวลใจในการทำงาน ตลอดจนมีความตื่นตัวมีความปรารถนาที่จะทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Warr (1990) ดังนี้

ความรื่นรมย์ในการทำงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีความสนุกสนานกับการทำงาน และปราศจากความวิตกกังวลใดๆ จากการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีความเต็มใจ และให้ความสนใจในการทำงานพอใจกับบทบาทหน้าที่การทำงานที่เป็นอยู่

ความกระตือรือร้นในงาน หมายถึง การที่อาสาพัฒนาชุมชนมีความตื่นตัวปรารถนาที่จะทำงาน รู้สึกกระฉับกระเฉง และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพทางสังคม
2. แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4
3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย
7. สมมติฐานในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพทางสังคม

ความหมายของสัมพันธภาพ

จากการศึกษาค้นคว้าได้มีนักวิชาการให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า “สัมพันธภาพ” ไว้หลายท่าน ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2526) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ผูกพันเกี่ยวข้องกัน ระหว่างบุคคล บุคคลกับกลุ่มบุคคล บุคคลกับคณะบุคคลหรือสังคม

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534) กล่าวว่า สัมพันธภาพเป็นความเกี่ยวข้องของมนุษย์ที่มีต่อกันทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน ยอมรับนับถือ ตลอดจนการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของสถาบัน และวัฒนธรรมอันเดียวกัน มีการสืบทอดเจตนารมณ์จนเกิดเป็นสังคมขึ้น ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของมนุษย์นี่เองเป็นทางช่วยให้มนุษย์เข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ผลรวมของการปฏิบัติความประพฤติระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรมและร่วมมีสัมพันธภาพในด้านการติดต่อ สื่อความหมาย การแก้ปัญหาและการจูงใจ ซึ่งพฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนี้แต่ละคนพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อบุคลอื่น รวมทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนอื่น เพื่อให้เกิดความพอใจตามความต้องการของตนเอง

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของคำว่า สัมพันธภาพ หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง

Rosenthal (1973) กล่าวว่า สัมพันธภาพเป็นรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คน และผลที่ได้รับไม่ใช่สิ่งของ แต่เป็นความรู้สึกที่ดีต่อกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pearson (1983) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นการติดต่อประสานงานและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คนหรือมากกว่า 2 คนขึ้นไป ซึ่งการมีสัมพันธภาพส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลในลักษณะต่างๆ

Baltus (1994) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น อาจเป็นทางลบหรือทางบวกก็ได้

Schutz (1998) กล่าวว่า สัมพันธภาพเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นการแสดงออกทางด้านจิตใจของบุคคลทั้งสองฝ่าย มีสถานการณ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และส่งผลให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสถานการณ์นั้น สถานการณ์ระหว่างบุคคลคือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลสองฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยบุคคลจะตัดสินใจในการแสดงออกโดยใช้สถานการณ์ระหว่างบุคคล

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมหนึ่งของมนุษย์ที่กระทำต่อกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของสัมพันธภาพที่มีความเกี่ยวข้องกันทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เกิดขึ้นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลในลักษณะต่างๆ

ความหมายของสังคม

จากการศึกษาค้นคว้าได้มีนักวิชาการให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า “สังคม” ไว้หลายท่าน ดังนี้

โสภา ชูพิกุลชัย (2522) ให้ความหมายสังคมว่าหมายถึง การที่คนกลุ่มหนึ่งไม่จำกัดอายุ ไม่จำกัดเพศมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีการสืบต่อไปเรื่อยๆ มีสถาบันและมีวัฒนธรรม ซึ่งมีเอกลักษณ์ของตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุรางค์ จันทร์เอม (2524) ให้ความหมายสังคมว่าหมายถึง กลุ่มบุคคลในรูปขององค์การ สถาบัน ตลอดจนสถาบันต่างๆ และรวมไปถึงวัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนความเชื่อต่างๆ ของบุคคลที่ได้สร้างสมขึ้นและปฏิบัติต่อๆ กันมา

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2525) ให้ความหมายสังคมว่าหมายถึง กลุ่มชน สถาบัน หรือสมาคมต่างๆ ซึ่งรวมตลอดถึงพันธะกรณีในด้านวัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อต่างๆ ที่ยึดถือกันสืบมา

จำรัส นวลนิ่ม (2540) ให้ความหมายสังคมว่าหมายถึง สังคมต้องประกอบไปด้วยมนุษย์หลายๆ คนอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน ภายในของขอบเขตที่เป็นสัดส่วนแน่นอน มีลักษณะดังนี้

1. บุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นต้องร่วมในวัฒนธรรมอันเดียวกัน วัฒนธรรมนี้จะสะสมสืบทอดมาหลายชั่วอายุคน จนเป็นแบบแผนของการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม

2. บุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพราะบุคคลรวมกลุ่มกันเป็นหลักแหล่ง มีขอบเขตบริเวณที่แน่นอน ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบแบบแผนในรูปของฐานะ และบทบาทของแต่ละบุคคลในสังคม เพื่อให้สังคมเป็นปึกแผ่น

3. บุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นต้องมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับสมาชิกของสังคมเดียวกัน มีระดับความละม้ายคล้ายคลึงกันอยู่ในระดับหนึ่ง พอที่จะบอกว่าเป็นสังคมเดียวกัน ถึงแม้จะมีบางอย่างแตกต่างกันก็ตาม

4. บุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นมีสิ่งที่เหมือนกัน และแตกต่างกัน มนุษย์ในสังคมจะมีความรู้สึกยอมรับซึ่งกันและกัน หรือเป็นพวกเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกันต้องยอมรับว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สังคม หมายถึง มนุษย์หลายๆ คนอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ร่วมในวัฒนธรรมอันเดียวกัน ซึ่งบุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นต้องมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับสมาชิกของสังคมเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของสัมพันธภาพทางสังคม

ชีวิตเราต้องมีสัมพันธภาพระหว่างกันเสมอ การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมและพอใจกับการมีสัมพันธภาพนั้นๆ จึงน่าจะเป็นเป้าหมายหลักและมีความสำคัญในการเลือกกระทำ เพื่อใช้ชีวิตของแต่ละคนได้รับความสุขกับการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า “สัมพันธภาพทางสังคม” ไว้หลายท่าน ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2526) กล่าวว่า สัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ของคนจำนวนมากในสังคมที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันในด้านต่างๆ ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์หรือเป็นไปในแนวทางที่กฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณีกำหนดไว้ หรือเป็นไปตามสิทธิและหน้าที่ หรือสถานภาพบทบาท เป็นเรื่องที่สังคมกำหนดขึ้น สัมพันธภาพทางสังคมจะเป็นผลให้แต่ละฝ่ายมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสำคัญๆ ของกันและกัน

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2528) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมนั้น บุคคลหลายๆ คนติดต่อและสัมพันธ์กันจนกลายเป็นสังคมขึ้น บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สังคมมีบรรทัดฐาน ค่านิยม สถานภาพ และบทบาท ซึ่งเป็นพื้นฐานของโครงสร้างทางสังคมที่ควบคุมความประพฤติของบุคคลในสังคม

ณรงค์ เส็งประชา (2538) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นสภาวะที่มนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการกระทำต่อกัน ก่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย มีการติดต่อหรือมีการกระทำซึ่งกันและกันทั้งโดยตรงและโดยอ้อม การติดต่อและการกระทำนั้นมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การติดต่อสัมพันธ์ต้องอยู่บนบรรทัดฐานทางสังคม จึงจะเป็นผลดีต่อความสัมพันธ์นั้น

สุรพล พยอมแย้ม (2545) กล่าวว่า การสร้างสัมพันธภาพเป็นพฤติกรรมหนึ่งของมนุษย์ที่กระทำต่อกันหรือเป็นปฏิกิริยาระหว่างกัน (Interaction) ถ้าบุคคลสองฝ่ายยังไม่มีปฏิกิริยาต่อกัน สัมพันธภาพก็ยังไม่เกิดขึ้น การเข้ามาเกี่ยวข้องกันเป็นจุดเริ่มต้นของสัมพันธภาพ ซึ่งสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ส่วนใหญ่แล้วเมื่อพูดถึงสัมพันธภาพเรามักคิดถึงหรือแปลความไปในด้านดีมากกว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Alan (1992) กล่าวว่า สัมพันธภาพทางสังคมนั้น ผู้คนจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมทางสังคม เป็นการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ และหรือการตัดสินใจร่วมกันในสังคม ซึ่งโครงสร้างของกลุ่มจะมีอิทธิพลทางสังคมต่อผู้คนด้วย

จากความหมายของ สัมพันธภาพ และสังคมดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การแสดงออกเมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในชุมชน มีเป้าหมายที่จะให้ผู้คนในชุมชนยอมรับหรือมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันให้มากที่สุด การแสดงออกจึงทำไปด้วยความคาดหวังสิ่งที่ทำไปนั้น สามารถกระตุ้นความสนใจและทำให้เกิดการยอมรับจากคนในชุมชนได้มากที่สุด ทั้งโดยเจตนาและเป็นไปด้วยความเคยชิน

ความสำคัญของสัมพันธภาพทางสังคม

จากการศึกษาค้นคว้าได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของสัมพันธภาพทางสังคม ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุรพล พยอมแย้ม (2545) กล่าวว่า เป็นเรื่องสำคัญของการดำเนินชีวิตทั้งในระดับส่วนตัวและระดับส่วนรวม การติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเกิดขึ้นเป็นประจำในชีวิตของทุกคน เป้าหมายหลักในการติดต่อหรือสร้างความสัมพันธ์ก็คือการทำให้บุคคลที่สัมพันธ์ด้วยมีส่วนทำให้ความต้องการของเราบรรลุนั่นเอง

Hamachek (1982) กล่าวว่าการมีสัมพันธภาพช่วยทำให้บุคคลได้รับรู้ถึงสถานภาพของตนเองในสังคม โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และยังช่วยลดปัญหาการแยกตัวออกจากสังคมของบุคคลได้อีกด้วย

Devito (1986) กล่าวถึงความสำคัญของการมีสัมพันธภาพว่า ช่วยทำให้บุคคลอยู่อย่างโดดเดี่ยวน้อยลง ซึ่งช่วยลดความเจ็บปวดทางจิตใจได้ โดยการส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจ ได้รู้จักตนเอง

จากความหมายดังกล่าวข้องต้นสรุปได้ว่า การดำเนินชีวิตของทุกคนต้องมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเกิดขึ้นเป็นประจำ เพื่อให้บุคคลที่มีความสัมพันธ์ด้วยมีส่วนทำให้ความต้องการของเราบรรลุ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบของสัมพันธภาพทางสังคม

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมสัมพันธภาพที่แตกต่างกันเมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

1. ระบบส่วนบุคคล (The Personal System) ประกอบด้วยความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการและความนึกคิดเกี่ยวกับต้นเองในด้านการรับรู้พฤติกรรมต่างๆ ประกอบด้วยส่วนต่างๆ 4 ส่วน ดังนี้

1.1 เป้าหมายและความต้องการ (Goal) เป้าหมายส่วนบุคคล หมายถึง วัตถุ สิ่งของหรือสภาวการณ์ที่บุคคลแสวงหาเพื่อตอบรับความต้องการพื้นฐาน ความต้องการคือตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งต่อเป้าหมาย เป้าหมายบางอย่างเป็นเป้าหมายระยะยาวและการทำจะทำให้ไปสู่เป้าหมายนั้นได้จะต้องแสวงหาเป้าหมายระยะสั้นและระยะกลางก่อนจึงจะสามารถไปสู่เป้าหมายระยะยาวตามที่ต้องการได้

1.2 ความรู้ทักษะและความสามารถ (Competencies) ความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะที่เป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อการแก้ปัญหา หรือต่อการทำงานในบทบาทที่เป็นอยู่

1.3 ข้อสันนิษฐานและความเชื่อ (Assumption and Belief) ข้อสันนิษฐานและความเชื่อเป็นความคิดต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับบุคคลอื่น งาน และสังคมโดยทั่วๆ ไป ความเชื่อไม่ได้มีผลต่อการรับรู้เท่านั้นแต่ยังมีผลต่อพฤติกรรมนั้นด้วย

1.4 ค่านิยม (Value) ค่านิยม คือ เงื่อนไขที่บุคคลหนึ่งต้องการที่จะเน้นหรือทราบว่ามีค่าเหนือกว่าบุคคลอื่น จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งและเป็นสิ่งพื้นฐานของบุคคล

2. ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self Concept) ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองเป็นสิ่งสะท้อนให้เป็นประสบการณ์ทั้งหมดรวมถึงลักษณะต่างๆ และคุณภาพต่างๆ ของบุคคลที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น จากการที่บุคคลหนึ่งมีประสบการณ์กับบุคคลอื่นๆ ความนึกคิดเกี่ยวกับตนจะถูกหล่อหลอม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกิดขึ้นเป็นทัศนคติที่เป็นแกนกลางของลักษณะบุคคลนั้น เมื่อมีความคิดเกี่ยวกับตนเองเกิดขึ้น และพฤติกรรมเฉพาะอย่างได้รับการปรับจนเป็นที่ยอมรับจะมีแนวโน้มที่ยากต่อการเปลี่ยนแปลง

3. การดำรงไปซึ่งสภาพการของสิ่งแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Maintaining an Interpersonal Environment) บุคคลจะมีความมั่นคงในสภาวะแวดล้อมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ โดยการรักษาสัมพันธภาพที่แน่นอนระหว่างความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองและความเชื่อเกี่ยวกับบุคคลอื่นๆ ว่ามีพฤติกรรมและความรู้สึกในแง่ใดเกี่ยวกับความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง คนเราจะใช้เทคนิควิธีการเฉพาะอย่างในการรักษาสภาพแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและความกลมกลืนให้มากที่สุด ได้แก่การสร้างความรู้สึกที่ผิดไปจากความเป็นจริงการเลือกปฏิสัมพันธ์การเลือกประเมินบุคคลการเลือกประเมินตนเองปฏิกิริยาที่ก่อให้เกิดสิ่งอื่น

4. ความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Needs) ตามปกติแล้วบุคคลย่อมต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เป็นสาเหตุให้บุคคลสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลแต่ละคนย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน

5. ประเภทของบุคคลในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบุคคลบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันอย่างมากในด้านการมีความสัมพันธ์เกี่ยงข้องกับบุคคลอื่นและการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยแบ่งประเภทของบุคคลเป็น 3 ประเภท คือ นักสู้ที่แข็งแกร่ง (Tough Battler) นักช่วยอย่างมิตร (Friendly) และนักคิด (Objective Thinker) ซึ่งบุคคลแต่ละประเภทจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างตามลักษณะประเภทของบุคคลนั้น

Schultz (1958) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และได้สร้างทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเบื้องต้น (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation; FIRO) ซึ่งธรรมชาติของมนุษย์ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เนื่องจากมนุษย์ทุกคนอยู่ในสังคมต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อมได้

1. ความต้องการเป็นพวกพ้อง (Inclusion) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ต้องการการยอมรับว่าเป็นคนในกลุ่มเดียวกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ดึงดูดความสนใจ โดยการพยายามสร้างชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ นับถือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความต้องการมรอำนาจควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่ต้องการมีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือผู้อื่น โดยพยายามแสดงความสามารถพร้อมต่อต้าน ปฏิเสธการควบคุม

3. ความต้องการความรักใคร่ชอบพอ (Affection) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์ โดยแสดงออกด้วยความเป็นมิตร ความปรารถนาดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความผูกพันทางอารมณ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมและได้รับสิ่งเหล่านั้นตอบกลับมา โดยมีหลักการ 4 ประการ ดังนี้

3.1 มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลที่สำคัญ คือ ความเป็นพวกพ้อง มีอำนาจควบคุม และความรักใคร่ชอบพอกัน

3.2 พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจะมีลักษณะเหมือนกับพฤติกรรมตามประสบการณ์ที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นความสัมพันธ์ที่เคยมีกับครอบครัวมาก่อน คือ มีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวและการลอกเลียนแบบมาจากประสบการณ์ในวัยในเด็กหรือจากบิดา มารดา

3.3 การผสมกลมกลืนกันระหว่างความต้องการ 3 ด้าน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

3.4 มนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ต้องผ่านขั้นตอนของความเป็นพวกพ้อง การมีอำนาจควบคุม และความรักใคร่ชอบพอ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการกลุ่มแล้ว ความต้องการของกลุ่มจะค่อยๆ ถอยกลับไปสู่ความเป็นพวกพ้อง

การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของการมีสัมพันธภาพทางสังคม โดยที่การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดีนั้นจะนำไปสู่การเกิดสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีตามไปด้วย

สุรพล พยอมแย้ม (2545) กล่าวว่า เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในชุมชน ทุกคนต่างมีเป้าหมายที่จะให้ผู้คนในชุมชนยอมรับหรือมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันให้มากที่สุด การแสดงออกของเราจึงทำไปด้วยความคาดหวังว่าสิ่งที่ทำไปนั้น สามารถกระตุ้นความสนใจและทำให้เกิดการยอมรับจากอีก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ฝ่ายได้มากที่สุด ซึ่งเป้าหมายของการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เป็นทั้งโดยเจตนาและเป็นไปด้วยความเคยชินก็ตามจะประกอบด้วยการแสดงออก 5 ประการ ดังนี้

1. ท่าทีมาตรฐาน (Normal Appearance) แต่ละคนเมื่อพบปะหรือได้สนทนากับผู้อื่น ต่างคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่า ผู้ที่เราจะพบปะหรือพูดคุยด้วยนั้นน่าจะได้ทำสิ่งโน้นสิ่งนี้ หรือควรพูดอย่างนี้อย่างนั้น และทุกคนต้องการให้สิ่งที่คาดหวังนั้นเกิดขึ้นจริง แต่ในขณะเดียวกันหากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามที่คาดหวังทั้งหมด ความรู้สึกที่ตื่นเต้น สนใจก็จะมีน้อยหรืออาจไม่มีเลยก็ได้ ซึ่งย่อมจะไม่มีผลในการส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างกันมากไปกว่าการพบปะในลักษณะธรรมดาๆ ดังนั้นหากจะถามว่าในการพบปะกันแต่ละครั้งหรือแต่ละคนนั้นเราควรทำอย่างไร โดยแท้ที่จริงแล้วเกิดจากการสะสมตามกระบวนการกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) และแสดงออกได้ทันทีจากเงื่อนไขภายใน (Implicit Rule)

อย่างไรก็ตาม ทั้งในด้านบวกและด้านลบของพฤติกรรมสัมพันธภาพ สิ่งแปลกใหม่หรือผิดปกติเพียงเล็กน้อยอาจเป็นจุดเริ่มต้นของความสนใจที่มากมายจนคาดไม่ถึงก็ได้ ดังนั้นการรักษาสัมพันธภาพหรือการสร้างสัมพันธภาพจึงขึ้นอยู่กับความคงที่และระดับของการแสดงออกของพฤติกรรมมาตรฐานสังคม (Normal Appearance) ที่ผู้แสดงออกต้องพิจารณากระทำให้เหมาะสม

2. ระดับความใกล้ชิดสนิทสนม (Control of Intimacy and Accessibility) ระดับการแสดงออกถึงการให้โอกาสรับรู้เรื่องส่วนตัวของแต่ละคน และโอกาสในการสัมผัสใกล้ชิดกัน เป็นสัญญาณบ่งบอกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลคู่นั้นๆ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจริงกับความใกล้ชิดหรือระยะห่างของร่างกาย จะเป็นทั้งส่วนส่งเสริมสัมพันธภาพและส่วนที่สกัดกั้นสัมพันธภาพได้เช่นกัน การที่บุคคลเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวและความรู้สึกนึกคิดต่างๆ ทีสอดคล้องกับความใกล้ชิดทางร่างกาย จะสามารถสร้างสัมพันธภาพได้ดีกว่าการแสดงออกที่ขัดแย้งกันดังนั้นหากบุคคลต้องการเพิ่มระดับความใกล้ชิดสนิทสนมหรือมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันก็ควรเปิดเผยเรื่องส่วนตัวและความรู้สึกนึกคิดไปพร้อมๆ กับความใกล้ชิดทางร่างกาย ไม่ควรให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสองด้านนี้มากเกินไป

3. การแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม (Indicating the Social Structure of Social Occasions) เมื่ออยู่ในสังคม แต่ละคนจะมีทีท่าและการแสดงออกต่างๆ กัน ขึ้นอยู่ในขณะนั้นอยู่กับใครและในช่วงโอกาสหรือเวลาใด ผู้ที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์เดียวกัน พฤติกรรมของแต่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ละคนอาจแตกต่างไม่เหมือนกันเลยก็ได้ และเมื่อช่วงเวลาเปลี่ยนไป คู่สนทนาเปลี่ยนไปพฤติกรรมก็เปลี่ยนตามไป ท่าทางการแสดงออกทุกอิริยาบถ จะบ่งบอกถึงความรู้สึก ความคิดเห็น หรือสื่อความหมายให้คู่สนทนาเข้าใจว่าเข้าผู้นั้นมีปฏิกิริยาต่อเรื่องหรือคำสนทนานั้นๆ อย่างไร เช่น การสั่นศีรษะ การผงศีรษะ แต่บางคู่สามารถสนทนากันโดยไม่ต้องมองหน้ากันได้ เพราะรู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน แต่ผู้ที่เพิ่งรู้จักกันครั้งแรก การมองหน้าคู่สนทนาถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากถ้าต้องการจะสร้างสัมพันธภาพต่อกันก็ต้องมองเห็นกัน แต่ในอีกเรื่องหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเช่นคู่รัก อาจจำเป็นต้องแสดงท่าทางที่สื่อความหมายถึงความผูกพันระหว่างกันเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่นด้วยการจับมือเกี่ยวก้อยกัน แต่จะไม่แสดงท่าทางเช่นนั้น เมื่ออยู่ด้วยกันเพียงลำพัง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าโครงสร้างและเงื่อนไขทางสังคมที่อยู่แวดล้อมเรา จะเป็นตัวกำหนดทีท่าของสัมพันธภาพที่จะแสดงออกให้ผู้อื่นได้รับรู้

4. การรักษาความสัมพันธ์อันดี (Maintenance of Positive Relations) ความสุภาพอ่อนโยนเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่คู่สนทนาคู่ใหม่ควรมีต่อกัน การแสดงออกที่หยาบคายหรืออาการเกรี้ยวกราดอื่นๆ ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม และหากจะกระทำเช่นนั้นก็มักจะต้องเป็นพฤติกรรมที่แสดงในสถานที่อันเป็นส่วนตัวหรือในบ้านของตนเอง สำหรับการแสดงออกที่จะมีส่วนช่วยให้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือพฤติกรรมที่ส่งเสริมระหว่างกัน (Supportive Interchanges) และพฤติกรรมที่ปรับแก้ไขปัญหาระหว่างกัน (Remedial Interchanges) ตัวอย่างของ Supportive Interchanges ได้แก่ คำพูดนี้เกี่ยวข้องกับการถามสารทุกข์สุขดิบระหว่างกัน การแสดงความยินดี ความเอื้ออาทรต่างๆ สำหรับ Remedial Interchanges นั้นเป็นการแก้ไขปัญหาที่กระทบกระเทือนต่อสัมพันธภาพระหว่างกันด้วยการให้คำแสดงความเสียใจหรือคำขอโทษรวมถึงคำพูดที่ออกตัวล่วงหน้าต่างๆ การเลือกใช้คำพูดและการกระทำการอื่นๆ ของแต่ละคนนั้นขึ้นอยู่กับระยะเวลาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์นั้นๆ ด้วย

5. การแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว (Presentation of Identity) ในการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่ละคนจะต้องมีการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะของตนเองเสมอ ซึ่งการแสดงออกนั้นมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การแต่งกายและเครื่องประดับต่างๆ ที่จะช่วยบ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งรวมถึงการแสดงออกบุคลิกภาพ รสนิยม และระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ส่วนองค์ประกอบอีกประการหนึ่งคือ กิริยาท่าทางและบทบาทที่แสดงออกเมื่อเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งท่าทางและบทบาทนี้จะบ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวตามความเข้าใจของคนอื่นๆ เช่น เป็นคนใจเย็น ตลก อารมณ์ดี ดุ ขี้บ่นทั้งๆ ที่มีอยู่บ่อยครั้งเราเองก็ไม่ต้องการที่จะเป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เช่นนั้น แต่ก็จำเป็นต้องแสดงบทบาทไปตามความคาดหวังของสังคมหรือบุคคลที่เราเกี่ยวข้องด้วย เหตุผลที่ต้องทำเช่นนั้นอธิบายได้ว่า เมื่อคนเรามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน แต่ละฝ่ายต้องแสดงบทบาทของตนเองให้เต็มที่เพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างกันให้เหมาะสม ทั้งที่ในใจจริงนั้นไม่ต้องการทำเลยก็ตาม โดยเฉพาะการกระทำเพื่อรักษาความรู้สึกหรือรักษาหน้าของอีกฝ่ายหนึ่งไม่ให้เกิดความละอายหรือรู้สึกเสียหน้า กรณีเช่นนี้อาจเกิดกับหลายๆ คนอยู่บ่อยๆ ที่จำเป็นต้องหัวเราะหรือทำทีว่าสนุกสนานกับเรื่องเล่าหรือท่าทางที่อีกฝ่ายหนึ่งต้องการให้เป็นเรื่องตลก และอาจเกิดกับบางคนที่จำเป็นต้องซื้อของบางอย่างจากผู้มาเสนอขายทั้งๆ ที่ไม่ต้องการของสิ่งนั้นแม้แต่นิดเดียว

จากรายละเอียดทั้งหมด เห็นได้ว่าพฤติกรรมสัมพันธภาพทางสังคมไม่ว่าจะเริ่มต้นหรืออยู่ในระดับใดก็แล้วแต่ ล้วนมีลำดับขั้นและรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ที่ถือเป็นกฎหรือเงื่อนไขได้เช่นเดียวกัน โดยที่อย่างน้อยทุกฝ่ายจะต้องใช้องค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ได้แก่ ท่าทีมาตรฐาน ระดับความใกล้ชิดสนิทสนม การแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม การรักษาความสัมพันธ์อันดี และการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบนี้จะแทรกอยู่ในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่แต่ละฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องกันและจะเป็นกระบวนการที่ปรับเปลี่ยนไปเรื่อยๆ ด้วยเหตุผลของเวลา ความรู้สึก และวัตถุประสงค์ของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน โดยอาศัยกฎเกณฑ์และเงื่อนไขการปฏิสัมพันธ์ตามรูปแบบหรือแนวทางของบุคคลนั้น

Alan (1992) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสี่รูปแบบพื้นฐานของสังคมและได้สร้างกรอบการทำงานสำหรับทฤษฎีเอกภาพในความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งอยู่บนพื้นฐานกว้างใหญ่ภายใต้การผสมผสานของจิตวิทยา 4 รูปแบบในการอยู่ร่วมกันของชุมชน ผู้คนจะปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนในกลุ่มด้วยความเท่าเทียม ในการจัดลำดับอำนาจ ผู้คนจะเข้าสู่ตำแหน่งของพวกเขาตามคำสั่งโดยตรง การจับคู่อย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้ผู้คนติดตามความไม่สมดุลในหมู่พวกเขา ส่วนการกำหนดราคาตลาดผู้คนจะปรับไปตามค่าอัตราส่วน สำหรับวัฒนธรรมจะใช้กฎ 4 รูปแบบที่แตกต่างออกไป

1. ความสัมพันธ์ร่วมกันของชุมชน (Communal Sharing) อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดในขอบเขตของบางกลุ่มที่ว่าผู้คนมีฐานะเทียบเท่ากันและไม่มีความแตกต่าง ในความสัมพันธ์ประเภทนี้สมาชิกของกลุ่มจะปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมอเหมือนกันทั้งหมดโดยมุ่งเน้นที่การไม่คำนึงถึงความธรรมดาสามัญและตัวตนที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ผู้คนในความสัมพันธ์แบบร่วมกันของชุมชน มักจะคิดว่าตัวเองจะแบ่งปันบางอย่างทั่วไปซึ่งกัน และด้วยเหตุนี้จึงคิดว่าเป็นธรรมชาติที่ค่อนข้างเสียสละแก่ผู้อื่น ความสัมพันธ์เครือญาติมักจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความสัมพันธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ร่วมกันของชุมชนที่สำคัญ เช่นเดียวกับความรักที่รุนแรงในเชื้อชาติและลักษณะเฉพาะของชาติและแม้แต่ชนกลุ่มน้อยก็มีความสัมพันธ์ร่วมกันของชุมชน เป็นรูปแบบมากขึ้น พิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกระทำซ้ำๆ มักจะมีความสำคัญในฐานะองค์ประกอบและส่งเสริมสมาชิกในกลุ่ม

2. ความสัมพันธ์ตามลำดับอำนาจ (Authority Ranking) ขึ้นอยู่กับรูปแบบของความไม่สมดุลในหมู่ผู้คนที่มีการใช้คำสั่งโดยตรงตามมิติทางสังคมแบบลำดับชั้น ข้อเท็จจริงทางสังคมที่สำคัญในความสัมพันธ์แบบตามลำดับอำนาจ คือจะต้องมีผู้ที่อยู่เหนือกว่าหรือต่ำกว่ากันเสมอ ผู้ที่อยู่ในระดับสูงกว่าจะมีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสิทธิที่ผู้ด้อยกว่าไม่มีแต่ผู้ใต้บังคับบัญชามักจะได้รับการคุ้มครองและดูแลเอาใจใส่ ผู้มีอำนาจมักจะควบคุมการกระทำบางแง่มุมของผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา ผู้ที่อยู่ในความสัมพันธ์แบบลำดับชั้นโดยทั่วไปจะใช้คำสั่งเชิงมิติสัมพันธ์และคำสั่งในมิติเชิงอุปมาเพื่อแสดงความแตกต่างในตัวเอง พวกเขาคิดว่า "เหนือกว่า" และพูด "ดูแคลน" จำแนกผู้คนเป็นผู้นำในลักษณะของหัวหน้าและลูกน้อง การพูดของผู้บังคับบัญชาในฐานะที่ "เหนือกว่า" โดยใช้คำนามพหูพจน์แสดงถึงลักษณะของพวกเขา หรือสอดคล้องกับพื้นที่ส่วนตัวที่กว้างขวางกว่าของพวกเขา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีลำดับแตกต่างกันในกองทัพ ส่วนใหญ่จะควบคุมโดยใช้รูปแบบนี้ เป็นความสัมพันธ์ข้ามรุ่นและระหว่างเพศในสังคมหลายแบบ

3. ความสัมพันธ์แบบจับคู่อย่างเท่าเทียมกัน (Equality Matching) จะขึ้นอยู่กับรูปแบบของความสมดุลและความสอดคล้องระหว่างบุคคลต่อบุคคล ในทางกลับกัน เป็นการตอบแทน การกระจายทุนอย่างยุติธรรม การแลกเปลี่ยน การตอบโต้อย่างสมดุล การแก้แค้นแบบตาต่อตา หรือการจ่ายค่าชดเชยอย่างสมน้ำสมเนื้อ คนส่วนใหญ่จะมีความกังวลว่าความสัมพันธ์แบบจับคู่อย่างเท่าเทียมกันจะมีความสมดุลหรือไม่ และคอยติดตามว่าความสมดุลนั้นจะยาวนานแค่ไหนผู้คนในความสัมพันธ์แบบจับคู่อย่างเท่าเทียมกัน มักจะเน้นความสัมพันธ์ของพวกเขากับการปฏิบัติอย่างสมดุลที่เป็นรูปธรรมมาก, การเปรียบเทียบหรือนับรายการที่สอดคล้องกันระหว่างบุคคล แนวคิดเรื่องแต่ละบุคคลมีสิทธิเท่าเทียมกันในความสัมพันธ์ และทิศทางนั้นและขนาดของความไม่สมดุลจึงมีความหมาย ตัวอย่างทั่วไปคือผู้ที่อยู่ในรถคันเดียวกันหรือร่วมกันจัดที่นั่งให้ทารก หรือกฎที่สอดคล้องกันในการแข่งขันกีฬาที่ต้องใช้เวลาเท่ากันและจำนวนทีมเท่ากัน คนรู้จักและเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้สนิทมักจะปฏิสัมพันธ์บนพื้นฐานนี้พวกเขารู้ว่าควรรักษาระยะห่างจากกันอย่างเท่าเทียม และรู้ว่าพวกเขาจำเป็นต้องทำสิ่งต่างๆ ยังไง ผู้คนสามารถผสมผสานสิ่งต่างๆ อย่างน้อยก็ในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้ความแตกต่างดูกลมกลืน การจับคู่ที่เท่าเทียมกันเป็นเหมือนกับการรักษาความสมดุลของถาดผู้คนจะต้องรู้วิธีการปฏิบัติในด้านหนึ่งให้มีน้ำหนักสมดุลกับด้านอื่นๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ความสัมพันธ์แบบราคาตลาด (Market Pricing) จะขึ้นอยู่กับรูปแบบของสัดส่วนในความสัมพันธ์ทางสังคม ของผู้ที่เข้าร่วมตามอัตราส่วนและสัดส่วน ผู้คนในความสัมพันธ์แบบราคาตลาด มักจะลดคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องและส่วนประกอบทั้งหมดภายใต้การพิจารณาเป็นค่าเดียวหรือตัวชี้วัดอรรถประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดการเปรียบเทียบปัจจัยในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่มีความหลากหลาย ผู้คนจะจัดระเบียบการปฏิสัมพันธ์ของพวกเขาตามอัตราส่วนของตัวชี้วัดที่อ้างอิงถึงนี้ ดังนั้นนั่นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้คนยึดมั่นในสัดส่วนของคนอื่นๆ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของสุรพล พยอมแย้ม (2545) มาเป็นแนวทางในการศึกษาสัมพันธภาพทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย ท่าทีมาตรฐาน ความใกล้ชิดสนิทสนม การแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม การรักษาความสัมพันธ์อันดี และการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว เนื่องจากสัมพันธภาพเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในชุมชน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับคนในสังคม ตามแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

การเกิดสัมพันธภาพ

ณรงค์ เส็งประชา (2538) กล่าวว่า การติดต่อหรือมีการการกระทำซึ่งกันและกัน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม การติดต่อและการกระทำนั้นมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ลักษณะการติดต่อสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องกันและยาวนาน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้น และที่สำคัญคือ การติดต่อสัมพันธ์ต้องอยู่บนบรรทัดฐานทางสังคม จึงจะเป็นผลดีต่อความสัมพันธ์นั้น

สุรพล พยอมแย้ม (2545) กล่าวว่า สัมพันธภาพเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interaction) และเมื่อมีปฏิสัมพันธ์แล้ว ลักษณะประจำตัวของแต่ละคนจะส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของอีกฝ่ายทันที (Interpersonal Influence) การรับรู้อิทธิพลของคู่ปฏิสัมพันธ์นั้นจะเป็นไปใน 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นแรก เป็นการรับรู้ผลกระทบหรืออิทธิพลที่ส่งมาทั้งหมด (Unilateral Effect)

ขั้นที่สอง เป็นการแปลความสิ่งที่ได้รับรู้ทั้งหมดและเกิดปฏิกิริยากับทุกมิติของข้อมูลที่ได้รับ (Reciprocal Effect) ปฏิกิริยานี้ยังเป็นเพียงความคิดและท่าทีที่ยังมิได้โต้ตอบไปจริง จนมาถึง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขั้นสุดท้าย ซึ่งเป็นขั้นตอนการแสดงออกที่ผ่านกระบวนการคิดและเลือกรูปแบบของพฤติกรรมที่ได้ปรับแก้ไขหรือคิดว่าเหมาะสมที่สุดแล้ว (Mutual Adaptation)

ความต้องการมีสัมพันธภาพระหว่างกันมาจากหลายสาเหตุ อาจเริ่มจากความต้องการของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก่อนหรืออาจเป็นความต้องการที่ตรงกันทั้งสองฝ่ายก็ได้ ความต้องการเหล่านั้นอาจสรุปได้เป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้

1. ต้องการได้รับความช่วยเหลือสิ่งที่เราต้องทำมีอยู่มากมาย และมีไม่น้อยที่ต้องมีผู้ช่วยเหลืองานนั้นจึงจะสำเร็จ ซึ่งผู้อื่นจะเข้ามาช่วยเหลือก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับหนึ่งแล้ว เมื่อใดก็ตามที่เราต้องการความช่วยเหลือเราจะนึกถึงบุคคลที่เรามีความสัมพันธ์มาก่อน หากในสถานการณ์นั้นไม่มีบุคคลดังกล่าว เราก็ต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้หนึ่งผู้ใดให้เกิดขึ้นก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้นั้น

2. ต้องการได้รับการกระตุ้นเมื่อมีผู้อื่นอยู่ด้วยเรามักคิดหากิจกรรมทำได้ มากกว่าอยู่เพียงคนเดียว การแลกเปลี่ยนความคิดหรือประสบการณ์ระหว่างกันและการที่มีความรู้สึกความต้องการที่อาจเหมือนหรือแตกต่างกันล้วนเป็นตัวกระตุ้นให้กันและกันคิดหรือทำสิ่งใหม่ๆ ดังนั้นเราจึงมักมองหาเพื่อนให้มาร่วมกันคิดร่วมกันทำได้มากขึ้น

3. ต้องการลดความวิตกกังวลหรือความกลัวการอยู่รวมกันจำนวนมากทำให้รู้สึกมั่นใจกับสิ่งที่ต้องกระทำหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นมากกว่าอยู่อย่างโดดเดี่ยว เรามักมีสิ่งที่ทำให้ต้องวิตกกังวลหรือกลัวอยู่เสมอ แต่ถ้ามีเพื่อนหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์อันดีอยู่ใกล้ๆ เราจะอบอุ่นใจและลดความวิตกลงได้ และจะสบายใจขึ้นอีกหากผู้นั้นมีศักยภาพสูงพอที่จะป้องกันหรือคุ้มครองช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เรากังวลอยู่ ดังนั้นเราจึงต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

4. ต้องการได้รับข้อมูลเพิ่มเติมเราต้องการได้รับข้อมูลหรือข่าวสารต่างๆ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ต้องการรู้เรื่องโน้นเรื่องนี้ให้มากที่สุด และมักบอกตนเองว่าไม่ควรรู้น้อยกว่าคนอื่น แหล่งข้อมูลที่ดีโดยเฉพาะข้อมูลด้านสังคมคือ บรรดาผู้คนต่างๆ การรู้จักคนมากย่อมมีโอกาสได้รับข้อมูลมากและข้อมูลจะมีความหลากหลายด้วย ซึ่งความหลากหมายนี้ทำให้เรามีโอกาสเปรียบเทียบหรือตรวจสอบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้ดีขึ้น ดังนั้นหากมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นมาก แหล่งข้อมูลย่อมมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

5. ต้องการประเมินตนเองเรามักอยากรู้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้วเราเป็นอย่างไร ดีกว่ามากกว่า หรือแย่กว่า น้อยกว่า และต้องการรู้ว่าควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตนเองอย่างไรหรือไม่ หลายๆ เรื่องเรารู้ได้จากการบอกเล่าของผู้อื่น ดังนั้นการรู้จักคนมากโอกาสการประเมินตนเองย่อมมากขึ้นด้วย การสร้างสัมพันธภาพเพื่อทำให้รู้เขารู้เรา จึงเป็นเรื่องจูงใจประการหนึ่งในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

จากความต้องการพื้นฐานทั้ง 5 ประการนั้น ยังไม่ถือว่าทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างกันได้แล้ว เพราะถึงแม้ว่าจะมีความต้องการนี้อยู่ในตัวบุคคลแล้วก็ตาม พฤติกรรมสร้างสัมพันธภาพจะยังไม่เกิดขึ้น ถ้าบุคคลนั้นยังไม่มีความคิดความรู้สึกอย่างน้อยในเรื่องใดเรื่องหนึ่งต่อไปนี้

1. มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่น (Affiliation Need)

2. มีความชอบในลักษณะต่างๆ ขอบุคคลนั้น (Liking)

3. มีความรักในตัวบุคคลนั้น (Loving)

นอกจากนั้น การมีแต่เพียงความคิดความรู้สึกใน 3 เรื่องข้างต้นซึ่งเป็นการคิดอยู่ภายในจิตใจได้แสดงออกมา เรายังไม่ถือว่าเกิดสัมพันธภาพ สัมพันธภาพจะเกิดขึ้นต่อเมื่อทั้งสองฝ่ายมีการแสดงออกใน 3 เรื่องต่อไปนี้

1. มีสิ่งแสดงออกถึงสัญลักษณ์ของสัมพันธภาพ เช่น การยิ้ม การจับมือ การโอบกอด

2. มีการสร้างและการรับรู้รหัสที่ใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารระหว่างกัน เช่น การใช้ภาษาเฉพาะ การทำเครื่องหมาย

3. มีการส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ซึ่งเป็นการรับรู้เพิ่มเติมมากขึ้นจากครั้งแรก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน

สุชา จันทน์เอม (2537) กล่าวว่า ความสุขเป็นยอดปรารถนาของมนุษย์เรา คือ ความสุขอันเกิดจากความสามารถที่จะเข้ากันได้ หรือทำตัวให้เข้ากันได้ และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น ด้วยวิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น ดังนี้

1. พยายามทำตนให้เป็นผู้แจ่มใสร่าเริง จงเป็นคนยิ้มง่าย เพราะยิ้มเป็นการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถ้าเราต้องการให้ผู้อื่นชอบพอรักใคร่ จงแสดงท่าทีความรู้สึกที่ร่าเริง สบายใจ

2. จงกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดกำลังใจ ในโอกาสที่มีภยันตราย ความยากลำบากหรือความสับสนอลหม่าน มนุษย์ส่วนมากมักรู้สึกไม่ปลอดภัย หากเราได้กระทำสิ่งใดให้เขาเหล่านั้นเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจที่จะต่อสู้แล้ว ย่อมเป็นประโยชน์แก่ตัวเขามาก ตัวเราก็เป็นที่ชื่อชอบแก่เขายิ่งขึ้น

3. จงเป็นคนเคารพต่อเหตุผล การเคารพต่อเหตุผลแสดงถึงความมีใจกว้าง และเป็นนักกีฬาในการโต้เถียงกัน บุคคลควรจะระงับอารมณ์เข้าไว้ การโต้แย้งควรกระทำด้วยเหตุและผล มิใช่เพียงเพื่อที่จะขัดคอเขา เพราะเป็นการกระทำที่โง่เขลา และมีผลกระทบกระเทือนต่อหลักการของส่วนรวม ถ้าสามารถจะหลีกเลี่ยงได้ก็ไม่ควรขัดแย้งผู้ใดตรงๆ เพราะเป็นการแสดงว่าผู้อื่นไม่มีความสำคัญ และถือว่าเป็นการเสียมารยาทอีกด้วย การอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดีนั้น จะต้องฝึกตนให้มั่นอยู่ในหลัก มีการให้และการรับ และควรจะเป็นผู้ให้เขาก่อนในสิ่งที่สามารถทำได้ ถ้าเราทำตนเป็นผู้มีเมตตากรุณา และเคารพต่อเหตุผลพร้อมที่จะให้โอกาสแก่ผู้อื่น เราจะสามารถเข้ากับผู้อื่นได้

4. จงให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น เราควรทำตนเป็นผู้ใส่ใจเอาธุระช่วยเหลือผู้อื่น แต่ต้องไม่แสดงให้เขาเห็นว่าที่ตนช่วยเป็นเพราะเขาหมดที่พึ่งและต้องการให้เราช่วยเขาตลอดเวลา เราควรหาโอกาสช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ อยู่เสมอ และแสดงท่าทีความรู้สึกยินดีที่จะช่วยเหลืออย่างจริงใจ การช่วยเหลือในจังหวะอันควร เช่น ช่วยเปิดประตูให้ผู้ถือของสองมือ แม้เรื่องเล็กๆ น้อยๆ ก็ประทับใจผู้อื่นเป็นอย่างมาก และเราก็จะรู้สึกเป็นสุขและภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น

5. จงเปิดโอกาสให้ผู้อื่นที่มีน้ำใจได้ช่วยเหลือตน การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ช่วยเหลือตนเท่าๆ ที่ตนจะมีโอกาสกระทำต่อผู้อื่นเป็นสิ่งที่ควร มิฉะนั้นจะเป็นการทำลายกำลังใจต่อผู้อื่นได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มนุษย์ส่วนมากย่อมปรารถนาที่จะให้ตนเป็นคนสำคัญ เป็นที่รักและชอบพอของผู้อื่น โดยการกระทำดีและทำให้ผู้อื่นมีความสุข มนุษย์ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน เราควรกล่าวคำว่า “ขอบคุณ” เมื่อได้รับความช่วยเหลือ และแสดงความรู้สึกชื่นชมยินดีที่ผู้อื่นทำประโยชน์ต่อเรา การที่จำทำให้ผู้อื่นรู้สึกตนว่าเป็นคนสำคัญนั้นมีมากมาย เช่น การไต่ถามถึงเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแสดงว่าเขาเป็นผู้ให้ความรู้เหล่านั้นแก่เรา

6. จงเป็นผู้ยินดีรับฟังผู้อื่น การพูดดีเป็นศิลปะของการอยู่ในสังคม แต่การยอมรับฟังผู้อื่นด้วยดีก็เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในสังคม และเป็นเครื่องช่วยในการเข้ากับผู้อื่นได้อย่างดีด้วย เราต้องแสดงความสนใจฟัง แสดงความคิดเห็นเพียงเล็กน้อยในเรื่องนั้นๆ อย่างสุภาพ ปล่อยให้ผู้อื่นแถลงความในใจออกมาถ้าเขาปรารถนาจะทำเช่นนั้น จงแสดงความชื่นชมยินดีต่อผลสำเร็จของผู้อื่น ปลอบโยนด้วยเสียงอันไพเราะและแสดงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

7. จงตรงต่อเวลาและรักษาคำมั่นสัญญา ความซื่อสัตย์ในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ เช่น คืนสิ่งของหรือเงินที่ยืมตามกำหนด ไปร่วมกิจการของหมู่คณะตามที่สัญญาไว้ เราควรสร้างความนิยมโดยทำตนให้ผู้อื่นเชื่อถือได้ เพราะเป็นการเริ่มปลูกฝังความชอบพอและสร้างมิตรภาพ

8. จงหลีกเลี่ยงการชิงดีชิงเด่นอย่างไม่เป็นธรรม ชีวิตย่อมมีการแข่งขันร่วมอยู่ด้วย ผู้ที่ประสงค์จะให้เขาชอบพอยกย่อง จะต้องดำเนินการแข่งขันอย่างสุภาพและยุติธรรมที่สุด เท่าที่จะสามารถทำได้ การคอยขัดแย้งแย่งหน้าที่และชื่อเสียงกันเป็นหนทางไปสู่ความล้มเหลวในบั้นปลาย

9. จงอย่าถือตนเหนือกว่าผู้อื่น ในสังคมเราควรพยายามปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคเคารพต่อเขา แต่มิใช่ประจบสอพลอ ผู้ที่ถือตนเหนือกว่าผู้อื่นย่อมไม่ได้รับสิ่งใดตอบแทน นอกจากความขุ่นเคืองและเกลียดชัง ควรรู้จักถ่อมตนจะน่ารักกว่าหยิ่งยโส

วิจิตร อาวะกุล (2542) กล่าวว่าก่อนที่เราจะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดีนั้น เราต้องทราบว่าตัวเรามีข้อบกพร่องในการสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขให้เราเป็นที่นิยมชอบพอ หรือเสริมสร้างจุดดีให้ดีหรือเด่นยิ่งขึ้น

สุรพล พยอมแย้ม (2545) วิธีการสร้างสัมพันธภาพจะแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพ หรือลักษณะนิสัยของแต่ละคน นอกจากนั้นยังขึ้นกับประสบการณ์และปัจจัยเกื้อหนุนอื่นๆ อีกมาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อย่างไรก็ตามการสร้างสัมพันธภาพที่ดีจะประกอบด้วยกลุ่มพฤติกรรมต่อไปนี้รวมอยู่ในกระบวนการด้วยเสมอ

1. การเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Contact) ถ้ายังไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกัน การเริ่มต้นของสัมพันธภาพย่อมไม่เกิดขึ้น การเข้าไปเกี่ยวข้องกันนั้นจะมาจากการประเมินความต้องการ (Need) ที่จะสร้างสัมพันธ์ต่อกันของอีกฝ่าย ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดยังไม่ต้องการก็ต้องกระตุ้นให้เกิดความต้องการให้ได้ก่อน จึงจะเริ่มเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย การเข้าไปเกี่ยวข้องนั้นใช้กระบวนการสื่อสารที่ส่งผลให้เกิดการรับรู้ระหว่างกันและต่อเนื่องเป็นความรู้สึก เป็นอารมณ์ เป็นความคิด เป็นความเชื่อก่อนที่จะเป็นการกระทำออกมา

2. การสร้างความคุ้นเคยให้เกิดขึ้น (Familiarity) สัมพันธภาพที่ดีไม่ใช่การเข้าไปเกี่ยวข้องกันเพียงครั้งสองครั้งแล้วสรุปว่ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สัมพันธภาพที่ดีเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง การสร้างความคุ้นเคยด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ให้มากขึ้นและกระทำในหลายๆ โอกาส จนรู้จักและเข้าใจกันและกัน จึงถือว่าเริ่มมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันแล้ว

3. การให้รางวัลพฤติกรรม (Reward) ทุกครั้งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน แต่ละฝ่ายควรพอใจหรือได้รับรางวัลจากการกระทำนั้นๆ รางวัลที่ได้อาจเป็นวัตถุสิ่งของหรือเป็นรางวัลน้ำใจ เช่น คำชม การยิ้มหรือการให้กำลังใจ อื่นๆ หากมีปฏิสัมพันธ์กันแล้วต่างฝ่ายต่างไม่ได้รางวัลหรือมีความพึงพอใจเกิดขึ้น การสร้างสัมพันธภาพคงชะงักหรือยุติลงในที่สุด

4.การรู้สึกชอบหรือพอใจ (Liking) เมื่อเกี่ยวข้องมีปฏิสัมพันธ์กันและได้สร้างความคุ้นเคย รวมทั้งได้รับรางวัลจากปฏิสัมพันธ์นั้นและก็ตาม ก็ยังไม่สามารถสรุปว่าสัมพันธภาพที่ดีเกิดขึ้นแล้ว เพราะถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดยังไม่ชอบหรือยังไม่พอใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น ถึงแม้จะได้รางวัลตามที่ต้องการได้มีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้งจนคุ้นเคยกัน แต่ภายในจิตใจยังไม่รู้สึกชอบหรือพอใจบุคคลนั้น ก็ยังถือว่าสัมพันธภาพทีดีระหว่างกันยังไม่เกิดขึ้น

จากหัวข้อทั้ง 4 นี้ ผู้ที่จะสร้างสัมพันธภาพให้เกิดกับบุคคลหรือกลุ่มใด ควรวิเคราะห์ตรวจสอบว่าองค์ประกอบทั้งสี่นี้เกิดขึ้นหรือยัง ถ้ายังทำได้ไม่ควบถ้วนและไม่สมบูรณ์ ย่อมแสดงว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันยังไม่เกิดขึ้นนั่นเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Sasse (1975) กล่าวว่า สัมพันธภาพจะเจริญหรือมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับบุคคลและความสัมพันธ์ของบุคคลนั้น โดยหลักการพัฒนาสัมพันธภาพ มีดังนี้

1. การสร้างสัมพันธ์ เป็นความรู้สึกที่ทำให้บุคคลอื่นสบายใจ การสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีนำไปสู่การปฏิสัมพันธ์ในครั้งต่อไป ในขณะที่ความผูกพันก่อเกิดขึ้นนั้น บุคคลจะรู้สึกสบายใจ ไม่ป้องกันตนเอง แต่จะเปิดเผยตนเองและเล่าเรื่องเกี่ยวกับตนเองมากขึ้น

2. การเล่าเรื่องเกี่ยวกับตนเอง เมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อกัน บุคคลมักชอบเล่าถึงความรู้สึก ประสบการณ์ และทัศนคติของตนเอง ทำให้รู้จักตนเองและผู้อื่นมากขึ้น

3. การรู้จักพึ่งพากันซึ่งกันและกัน บุคคลจะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทราบว่าผู้อื่นชอบอะไร ไม่ชอบอะไร เพื่อที่จะได้ตอบสนองได้อย่างถูกต้อง และทราบว่าจะช่วยเหลือกันได้อย่างไร

4. ความต้องการสัมพันธ์ที่มั่นคง บุคคลจะเริ่มการมีเคารพซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น และมีความรักในสัมพันธภาพที่เกิดขึ้น เพื่อให้สัมพันธภาพนั้นมั่งคงต่อไป

นอกจากนั้น Sasse (1975) ยังกล่าวอีกว่า การสร้างความคุ้นเคยเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งเปรียบเสมือนบันไดที่บุคคลต้องก้าวไปทีละขั้น ดังนี้

1. ความใกล้ชิดทางปัญญา เมื่อบุคคลมาพบกันมักจะเริ่มความสัมพันธ์ด้วยคำพูดและความคิด เช่น การพูดคุยเกี่ยวกับภาพยนตร์ ความเป็นไปของสังคม เป็นต้น ในขั้นนี้ต่างก็รักษาความรู้สึกที่แท้จริงในบางเรื่องของตนไว้ และไม่แสดงออกเกินไป

2. ความใกล้ชิดทางร่างกาย บุคคลที่มาถึงขั้นนี้จะมีความสนิทสนมกันมากขึ้น มีการสัมผัสกัน เช่น การจับมือ การแตะไหล่ การโอบกอด เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความใกล้ชิดทางอารมณ์ บุคคลจะสามารถแสดงความรู้ของตนเองออกมาได้อย่างเป็นธรรมชาติ ไม่เสแสร้ง ไม่ปกป้องตนเอง บุคคลจะสามารถเข้าใจ มีความรักและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้สึกส่วนตัวหรือความคิดส่วนตัว

ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ ดังนี้ คือ

1. ความพอใจร่วมมือ (Mutuality) หมายถึง การที่บุคคลคบหาสมาคมกันนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความรู้สึกและความพอใจของทั้งสองฝ่ายเป็นเบื้องต้น ต่างฝ่ายพอใจคบหาสมาคม ถ้าต่างฝ่ายไม่พอใจที่จะคบหาสมาคมต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็จะไม่ยืดยาวต่อไป อาจจะเป็นการรู้จักกันอย่างผิวเผินเท่านั้น

2. การรู้จักและไว้วางใจกัน (Knowledge and Trust) เมื่อบุคคลพอใจที่จะคบหาสมาคมกันแล้ว ก็ต้องทำความรู้จักกัน ต้องศึกษารายละเอียดและประวัติส่วนตัวของฝ่ายตรงข้าม หาโอกาสสนทนากันแล้ว วิเคราะห์ดูว่าบุคคลนั้นๆ มีทัศนะหรือรสนิยมแบบเดียวกับตนหรือไม่ การที่จะให้ผู้อื่นไว้วางใจตนเองนั้น บางคนจะใช้วิธีการเปิดเผยตนเอง แสดงความบริสุทธิ์ใจเพื่อให้ฝ่ายตรงข้ามรู้จักคุ้นเคย หรือไว้วางใจรวดเร็วขึ้น ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่จะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจ สนิทสนมกันเป็นอย่างดี

3. ปทัสถานส่วนบุคคล (Personal Norms) สิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ได้แก่ ปทัสถานส่วนบุคคลที่แต่ละบุคคลยึดมั่นและแสดงออก อันมีผลกระทบต่อผู้อื่น เช่น การแสดงกิริยามารยาท ความประพฤติส่วนตัว อุปนิสัยใจคอ และบุคลิกภาพของบุคคลนั้น เป็นต้น ถ้าบุคคลมีปทัสถานส่วนบุคคลดี ก็เป็นเสน่ห์ของบุคคลนั้น ทำให้บุคคลนั้นเป็นที่รักใคร่และชื่อชอบของบุคคลอื่น อันจะเป็นปัจจัยในการสร้างสัมพันธภาพหรือมิตรภาพที่ดีต่อกันได้

4. การลงทุนส่วนตัว (Self Investment) เมื่อบุคคลเข้าไปมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นใดก็ตาม บุคคลอาจจะได้กำไรหรือขาดทุน กำไรในที่นี้หมายถึง ความพอใจ ความสำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความร่าเริงและความสุขใจ ส่วนขาดทุน หมายถึง ความไม่สบายใจ ความทุกข์ใจ ความอับอายและความกระวนกระวายใจ ดังนั้น การที่บุคคลคบกับใครนั้น แต่ละบุคคลจะต้องพิจารณาถึงกำไร และขาดทุนไว้ในใจและยอมลงทุน โดยเสียบางส่วนเพื่อแลกกับบางอย่างที่พอใจ

Schneider (1976) กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจร่วมกัน (Mutuality) เป็นการที่บุคคลมีการติดต่อสัมพันธ์กัน คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจของกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจของบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย

2. การรู้สึกไว้วางใจกันและกัน (Knowledge and Trust) เมื่อบุคคลมีการติดต่อสัมพันธ์กัน บุคคลทั้ง 2 ฝ่ายต้องมีการทำความรู้จักกันถึงประวัติส่วนตัว พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อวิเคราะห์บุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยว่ามีแนวคิด ทัศนคติ และรสนิยมตรงกันหรือไม่ การที่จะทำให้บุคคลอื่นมีปฏิสัมพันธ์ด้วยความไว้วางใจจำเป็นต้องใช้การเปิดเผยตนเอง เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดความคุ้นเคยเป็นมิตรมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน และเกิดความไว้วางใจในที่สุด

3. บรรทัดฐานส่วนบุคคล (Personal Norms) สิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น และแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น กริยามารยาท นิสัยส่วนตัว เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ถ้าบุคคลนั้นมีบรรทัดฐานส่วนบุคคลดีจะทำให้เป็นที่รักใคร่ชอบพอของบุคคลอื่น และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นได้ แต่ถ้าบรรทัดฐานส่วนบุคคลนั้นไม่ดีจะทำให้บุคคลอื่นไม่อยากคบด้วย

4. การลงทุนด้วยตนเอง (Self-Investment) การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำเป็นต้องยอมลงทุนหรือเสียสละบางอย่าง เช่น ทรัพย์สิน ชื่อเสียง โอกาส เสียเวลาเพื่อแลกกับความพึงพอใจของตนเอง บุคคลจะคำนึงถึงกำไรที่ได้รับและการขาดทุนที่เสียไป โดยกำไรหมายถึงความพึงพอใจ ความสำเร็จที่ได้รับ การขาดทุนหมายถึงความรู้สึกไม่สบายใจ ความกระวนกระวายใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Carkhuff and Berenson (1977) กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

1. การเปิดเผยความรู้สึกหมายถึง เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย เพื่อความเข้าใจ และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่มั่นคง

2. ความรู้สึกร่วม หมายถึง สามารถเข้าใจบุคคลอื่น และรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นของบุคคล

3. เคารพและยอมรับในบุคคลอื่น หมายถึง ยอมรับบุคคลอื่นโดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด ไม่ประเมินบุคคล เคารพและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

4. การยอมรับโดยไม่ต้องเห็นด้วย หมายถึง เป็นผู้ฟังที่ดี พยายามเข้าใจโดยไม่ประเมินบุคคลอื่น แต่ให้ความสนใจในบุคคลอื่น

แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4

ความหมายของพรหมวิหาร 4

ความหมายของคำว่า “พรหมวิหาร” มีนักวิชาการในพระพุทธศาสนาเถรวาทให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2527) ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ผู้ไม่มัวหมองในศีล ในธรรม ในวินัย คือพรหมวิหาร เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จะให้เกิดผลเป็นประโยชน์ได้จริงจะต้องทำให้คุ้มใจคือ เป็นอันอันหนึ่งอันเดียวกันกับใจด้วย

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2529) ได้อธิบายว่า พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐ บริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะเชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร) (2533) ให้ความหมายของคำว่า พรหมวิหาร “วิหาร” นี่ก็แปลว่า “ที่อยู่” “พรหม” นี่แปลว่า “ประเสริฐ” หมายความว่า เอาใจจับอยู่ในอารมณ์แห่งความประเสริฐ หรือเอาใจไปขังไว้ในความดีที่สุดที่เรียกกันว่าประเสริฐ “ประเสริฐ” นี่แปลว่า “ดีที่สุด”

ราชบัณฑิตสถาน (2546) ได้อธิบายว่า พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ มี 4 อย่าง คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

ไสว มาลาทอง (2542) ได้อธิบายว่า พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ ธรรมประจำในอันประเสริฐ มี 4 อย่าง ดังนี้

1. เมตตา แปลว่า ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต คิดช่วยเหลือให้ทุกคนในโลกนี้ประสบประโยชน์และความสุขโดยทั่วกัน

2. กรุณา แปลว่า ความสงสาร คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อน ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

3. มุทิตา แปลว่า ความชื่นบาน ความพลอยยินดีด้วยในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี

4. อุเบกขา แปลว่า การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยปัญญา มีเหตุผลอย่างถูกต้อง

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ) (2543) ได้อธิบายว่า พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพระพรหม (พรหม-ประเสริฐ วิหารธรรมเป็นเครื่องอยู่) หมายความว่าถ้าใครมีพรหมวิหารแล้ว ผู้นั้นชื่อว่ามีธรรมประจำใจที่ประเสริฐ หรือมีธรรมประจำจิตใจเหมือนกับพระพรหม หรือพรหมวิหารธรรมมี 4 อย่าง ดังนี้

เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เป็นสุข

กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มุทิตา หมายถึง ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี

อุเบกขา หมายถึง ความวางเฉย ไม่ดีใจเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ

พรหมวิหาร 4 จึงเป็นธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นธรรมสำหรับบิดามารดา เป็นธรรมสำหรับพระพรหม เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา และเป็นกัมมัฏฐาน

ประยุทธ์ หลงสมบูรณ์ (2546) ได้อธิบายคำว่า “พรหมวิหาร” เป็นคำภาษาบาลี แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ 4 ข้อ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) (2549) ได้อธิบายว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมที่เป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติสำหรับท่านผู้ใหญ่ ซึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงแสดงไว้ 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา โดยหลักของการปฏิบัติแล้ว เป็นลักษณะของสมถกัมมัฏฐาน คือ การทำจิตใจของตนให้สงบเป็นเบื้องต้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2551) ได้อธิบายว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าพรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว เป็นหลักความประพฤติที่ต้องมีไว้ในการกำกับความประพฤติในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบของพรหมวิหาร 4

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2527) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพรหมวิหาร ว่ามี 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา เป็นเรื่องของจิตใจ เพราะเป็นความปรารถนา คือ ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ไม่มีอะไรแตกต่างในความเป็นชีวิต ทั้งผู้อื่น สัตว์อื่นและตนเองคือ ผู้ใดจะให้อะไรใคร ผู้นั่นจะต้องมีเสียก่อน ผู้ไม่มีจะให้ก็ให้ไม่ได้ จะปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขก็เช่นกัน ถ้าตนเองไม่เป็นสุข จะมีความสุขที่ไหนไปแผ่ให้คนอื่น เมตตาที่ถูกต้องจะต้องออกจากใจที่อ่อนละมุน เป็นใจที่สงบจากความทุกข์ความร้อน สงบจากความโลภ ความโกรธ ความหลง ใจที่กำลังทุกข์ร้อนด้วยความโลภ ความโกรธ ความหลง จะไม่มีพลังเมตตาเลย ตรงกันข้ามกลับมีแต่ความไม่เมตตาแม้แต่กับตนเอง เพราะทำให้ตนเองร้อน ไม่มีความสุข คนใจดีคนเดียวสามารถทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุขได้มากมาย เช่นเดียวกับคนไม่ดีคนเดียวก็สามารถทำให้เกิดความทุกข์ความร้อนได้มากมาย เมตตาต้องอาศัยปัญญา เพราะปัญญาเท่านั้นที่จะช่วยพิจารณาได้ถูกต้องว่าควรแสดงเมตตาต่อผู้ใดอย่างไร เมื่อใดจึงจะเป็นคุณไม่เป็นโทษ การลงโทษบุตรธิดากระทำผิดเพื่อให้สำนึกเป็นเมตตากรุณาของมารดาบิดา การไม่ลงโทษกลับเป็นการไม่เมตตากรุณา

2. กรุณา เป็นเรื่องทางกาย เพราะเป็นการช่วยเหลือ คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ คือมีทั้งทุกข์กาย ทุกข์ใจ แต่ที่จริงเมตตาและกรุณาไปด้วยกันแยกกันไม่ออก ที่เป็นธรรมเป็นพรหมวิหารธรรมอย่างยิ่ง คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ เห็นใครทุกข์ อย่านิ่งดูดาย ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อช่วย นั่นคือ กรุณาช่วยให้พ้นทุกข์และต้องช่วยให้ถูก อย่าให้ผิดศีล อย่าให้เป็นการเบียดเบียนใคร ดังพระพุทธองค์ทรงกล่าวไว้ว่า “การให้ธรรมทานชนะการให้ทั้งปวง” คือเป็นการช่วยที่เหนือการช่วยทั้งปวง เป็นการช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ ใจที่มีธรรมเพียงไรจะพ้นจากความทุกข์มีความสงบสุขเยือกเย็นเพียงนั้น ผู้ใช้ธรรมคือปฏิบัติเป็นตัวอย่างให้เห็น บอกเล่า สั่งสอนอบรม ให้เกิดธรรม

3. มุทิตา คือ พลอยยินดีด้วยกับตนเองและผู้อื่นได้ดีมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความดีอีกชั้นหนึ่ง ถ้ารู้จักคิดให้ถูก ให้รู้จักตั้งใจสงวนรักษาความดีความสุขที่ได้นั้นไว้และเพิ่งพูนให้ยิ่งขึ้น ไม่ทะเยอทะยานให้ยิ่งขึ้นจนเกินไป เช่น ได้ดีเพียงนั้นแล้วก็ยินดีกับการได้ดีเพียงนั้นของตน อย่าไม่พอใจเพราะต้องการยิ่งไปกว่านั้น การพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข ผลดีที่เกิดขึ้นนั้นเราเองจะเป็นผู้ได้รับก่อนใครทั้งหมด ความพลอยยินดีด้วยกับความริษยาให้ความร้อนเย็นผิดกัน ขณะที่ใจเกิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความยินดี เราเองที่สบาย ขณะที่ใจเกิดความยินร้ายริษยา เราเองที่ทุกข์ร้อน ฉะนั้น การพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุขจึงเป็นสิ่งที่ควร

4. อุเบกขา คือ วางใจเฉย วางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสุดวิสัยจะเมตตากรุณาได้แล้ว ก็ยังไม่เกิดผลดี ยังช่วยให้เขาเป็นสุข พ้นจากความทุกข์ไม่ได้ จึงใช้อุเบกขาปลงใจลงให้ได้ ว่าได้ทำสุดความสามารถแล้ว ได้เมตตากรุณาถูกต้องแล้ว ผลเป็นเช่นไรก็จำต้องอุเบกขา ถ้าไม่อุเบกขาปล่อยใจให้ดิ้นรนร้อนเร่าเพราะปรารถนาจะช่วยเขาให้ได้ผล เช่นนี้เป็นการผิด เป็นการขาดเมตตากรุณาในตนเอง

พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร) (2533) ได้อธิบายว่าพรหมวิหาร
มี 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา หมายถึง ความรัก

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร

3. มุทิตา หมายถึง มีจิตใจอ่อนโยนไม่อิจฉาริษยาใคร

4. อุเบกขา หมายถึง วางเฉย

บุญมี แท่นแก้ว (2539) ได้อธิบายว่า พรหมวิหารธรรม มี 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

2. กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

3. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจแช่มชื่นแจ่มใสเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จ งอกงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดี ปรีดา ปราโมทย์บันเทิงใจด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง แน่วแน่ เที่ยงตรงดุจตราชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2551) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพรหมวิหารว่ามี 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจ ในเมื่อไม่มีกิจควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2551) มาเป็นแนวทางในการศึกษาพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการใช้เป็นหลักธรรมประจำใจในการกำกับความประพฤติของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่บุคลากรควรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเจริญพรหมวิหาร 4

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2533) ได้อธิบายว่า เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิตใจ วิธีอบรมคือ ระวังใจมิให้โกรธแค้นขัดเคืองอาฆาตพยาบาท เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายามสงบระงับเสีย หัดคิดว่าตนเองรักสุขต้องการความสุขฉันใด คนอื่นสัตว์อื่นทั้งปวงก็ฉันนั้น และตนเองปรารถนาสุขแก่คนซึ่งเป็นที่รักที่พอใจฉันใดก็ควรปรารถนาแก่คนอื่นสัตว์อื่นฉันนั้น เมื่อทำความสงบอาฆาตพยาบาท และทำไมตรีจิตมิตรใจให้เกิดขึ้นได้แล้วก็หัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปแก่คนอื่นสัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือโดยไม่เจาะจงทั่วไปด้วยใจที่คิดปรารถนาสุขประโยชน์ดังเช่นคิดว่า “จงอย่ามีเวร อย่ามีเบียดเบียน อย่ามีทุกข์ มีสุขรักษาตนให้สวัสดีเถิด”

กรุณานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีในจิต วิธีอบรมคือ ระวังใจมิให้คิดเบียดเบียนใคร และหัดใจให้คิดว่าเมื่อตนเองมีทุกข์ก็ต้องการความช่วยเหลือฉันใด ผู้อื่นสัตว์อื่นก็ฉันนั้น ดังนี้แล้วก็หัดใจให้ไม่นิ่งดูดาย ให้ขวนขวายช่วยเปลื้องทุกข์ของผู้อื่นตามความสามารถหรือตามที่ควรจะทำได้ หัดแผ่จิตในที่กรุณาออกไปแก่คนและสัตว์ทั้งหลาย โดยเจาะจง หรือโดยไม่เจาะจงทั่วไปด้วยความคิดว่า “จงพ้นจากทุกข์เดือดร้อน

มุทิตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต วิธีอบรมคือระวังใจมิให้ริษยาในเมื่อได้เห็นได้ทราบสมบัติคือ ความพรั่งพร้อมต่างๆ ของผู้อื่น เมื่อความริษยาเกิดขึ้นก็พยายามระวังเสีย หัดคิดว่าตนเองมีความยินดีเมื่อตนได้สมบัติที่ชอบใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ไฉนเมื่อคนอื่นเขาได้จึงจะไปริษยาเขา ควรจะพลอยยินดีกับเขา พิจารณาให้เห็นโทษของความริษยา เช่นว่า “อรติ โลกนาสิกา ความริษยาเป็นเหตุทำลายโลก” เมื่อทำมุทิตาจิตให้เกิดขึ้นได้ ก็หัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปแก่คนอื่นสัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือโดยเจาะจงทั่วไปด้วยความคิดว่า “จงอย่าวิบัติจากสิ่งที่ได้แล้ว”

อุเบกขานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่ง เป็นข้อสุดท้ายที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต วิธีอบรมคือระมัดระวังใจมิให้ขึ้นลงด้วยความยินดียินร้าย ทั้งในความประสบสมบัติทั้งในคราวประสบวิบัติ เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายามระงับใจ หัดคิดถึงกรรมและผลของกรรม หัดคิดวางลงไปให้แก่กรรม เหมือนอย่างให้กรรมรับผิดชอบเอาไปเสีย เมื่อทำจิตให้อุเบกขาได้ ก็หัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปแก่คนอื่นสัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือโดยไม่เจาะจงทั่วไปด้วยความคิดว่า “ทุกสัตว์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคคลมีกรรมเป็นของของตน เป็นทายาทรับผลของกรรม มีกรรมเป็นกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ มีกรรมเป็นที่อาศัย ทำกรรมอันใดไว้ ดีหรือชั่วก็ต้องรับผลของกรรมนั้น”

อานิสงส์จากการเจริญพรหมวิหาร 4

พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร) (2533) ได้กล่าวว่า เมื่อเราเจริญพรหมวิหาร 4 จะเกิดเป็นอานิสงส์ เมื่อเรามีความรักที่ไหน ต่างคนต่างรักกัน ใจก็เย็นมีความสงสาร ถ้าทุกคนต่างคนต่างก็มีความสงสารเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สงเคราะห์ซึ่งกันและกันก็เป็นอารมณ์เย็น ความเร่าร้อนมันก็ไม่มี ไม่เกิดความอิจฉาริษยาซึ่งกันและกัน มีการเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และก็มีใจดี คือยินดีในบุคคลอื่นได้ดี เมื่อเห็นใครเขาได้ดีแล้วเราก็ยินดีด้วย ดีใจด้วย พร้อมรับเอาความดีของผู้ที่ทรงความดีแล้วมาปฏิบัติ เพื่อผลของความดีของตน อันนี้อีกประการหนึ่งเป็นปัจจัยให้มีความเยือกเย็นและมีอาการวางเฉยต่ออารมณ์ที่เข้ามากระทบใจ หมายความว่า ใครเขาจะด่า เขาจะว่า เขาจะนินทา เราก็เฉย จิตสบาย ใครเขาก็ชม เขาจะสรรเสริญ เราก็เฉยไม่รู้สึก คำว่าไม่รู้สึกลอยไปตามถ้อยคำของบุคคลนั้น จิตใจมีความเป็นปกติ ไม่ขึ้นไม่ลง ไม่หวั่นไหว อย่างนี้มันก็เป็นอาการของความสุข รวมความว่าพรหมวิหาร 4 นี้ เป็นอารมณ์ เป็นปัจจัยให้เกิดความสุข

หลักการใช้พรหมวิหาร 4

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2533) ได้กล่าวถึงหลักการใช้พรหมวิหาร 4 โดยเริ่มแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตเกื้อกูลแผ่ออกไปให้สัตว์ บุคคลทั้งหลายนี้คือเมตตา ซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำรุงทุกข์ให้นี้คือกรุณา ซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้นได้เห็นเขามีสุขไม่มีทุกข์ก็พลอยยินดี บันเทิงใจนี้คือมุทิตา ซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเพราะไม่มีกิจที่ควรทำต่อไปจากนั้นก็อุเบกขา คือดูอยู่เฉยๆ นี้คืออุเบกขา ซึ่งมีอาการมัธยัสถ์เป็นกลาง มีอุปมาเหมือนอย่างมารดามีบุตร 4 คน คนหนึ่งที่ยังเป็นเด็กเล็ก มารดาก็มุ่งความเจริญคือให้เติบโตยิ่งขึ้นเทียบกับเมตตา คนหนึ่งเป็นไข้ มารดาก็พยาบาลให้หายไข้เทียบกับกรุณา คนหนึ่งกำลังเจริญวัย มารดาก็ชื่นชมยินดีเทียบกับมุทิตา อีกคนหนึ่งทำงานตั้งตนได้แล้ว มารดาก็ไม่ต้องขวนขวายช่วยอะไรอีกเทียบกับอุเบกขา แม้ในเรื่องที่ช่วยไม่ได้แล้วก็พึงใช้อุเบกขาเช่นเดียวกัน แต่เมื่อยังช่วยได้ก็ต้องใช้กรุณา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน

ความหมายของคุณลักษณะของงาน

จากการศึกษาค้นคว้าได้มีนักวิชาการให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า “คุณลักษณะของงาน” ไว้หลายท่าน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความแปลกแยกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบ และการควบคุมการทำงาน โดยผู้ทำงานรับรู้ว่างานนั้นเป็นงานที่มีความสร้างสรรค์ มีความท้าทาย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2543) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำนั้นมีความหมาย และท้าทายผู้ปฏิบัติจะช่วยสร้างแรงจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ และอยากทำงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น

เสนาะ ติเยาว์ (2543) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของกิจกรรมที่ทำนั้น สามารถระบุคุณสมบัติของผู้ที่ทำว่าควรมีคุณสมบัติอย่างไร หรือความรู้อย่างไรจึงทำงานนั้นได้

Hackman and Oldham (1976) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นมิติด้านต่างๆ ของงานที่รวมกันเป็นงานหนึ่งๆ โดยแต่ละงานจะมีมิติที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้งานมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน มิติของแต่ละงานครอบคลุมถึงความยากง่ายของงาน ความต้องการใช้ทักษะต่างๆ ในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน รวมถึงผลที่เกิดขึ้นหลังจากการทำงาน ซึ่งมิติของงานมีอิทธิพลทางจิตวิทยาต่อผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์จากการทำงาน

Milton (1981) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความเปลี่ยนแปลงของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ปริมาณ โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ และได้ใช้ความรู้ความสามารถในงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Steers (1991) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน เป็นคุณสมบัติต่างๆ ที่มีอยู่ในงานแต่ละงานที่รวมเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดเป็นงานชิ้นหนึ่งๆ ซึ่งประกอบด้วย ความยากง่ายของการทำงาน ความซับซ้อนของการทำงาน ความต้องการใช้ความรู้ความสามารถและเทคโนโลยีต่างๆ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยที่งานแต่ละงานมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

Nelson and Quick (1997) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นกรอบความคิด ทำให้เกิดความเข้าใจ ความเหมาะสมระหว่างคนกับงานผ่านทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีการเพิ่มคุณค่างาน โดยเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา และทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประโยชน์แก่บุคคล

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการรับรู้คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบผลที่เกิดจากการกระทำ

แนวคิดคุณลักษณะของงาน

Hackman and Oldham (1980) ได้อาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน และได้คิดค้นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งานและแนวทางที่จะนำผลที่ได้จากการวินิจฉัยไปเป็นกิจกรรมที่จะดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น แนวความคิดนี้ได้แสนอแนะว่า มีภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 สภาวะ ดังนี้

1. ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of the Work) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีค่าและมีความสำคัญ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมของแต่ละบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Outcomes of the Work) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ต่างๆ ที่เกิดจากการกระทำ หรือจากความพยายามของตนเองในการปฏิบัติงานนั้นๆ

3. การรับรู้ผลการกระทำ (Knowledge of the Actual Results of the Work Activity) บุคคลจะต้องสามารถที่จะกำหนดหรือตีความได้ว่า ผลการกระทำของตนเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจโดยอาศัยเกณฑ์ทั่วๆ ไปที่ใช้อยู่

เมื่อใดที่สถานการณ์ที่สามนี้เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่จะตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลง และอัตราการลงออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตใจนี้ขาดไปสภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด เพราะผลของการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Job Dimension or Characteristics) 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะหรือความสามารถที่ท้าทาย ทำกิจกรรมตามที่หน่วยงานกำหนดให้งานที่จำเป็นจะต้องใช้ทักษะหลายอย่างในการปฏิบัติงาน จะมีศักยภาพท้าทายให้อยากกระทำ อยากดำเนินงาน อีกทั้งเป็นการลดการที่จะต้องทำงานซ้ำๆ ซากๆ ให้ลดน้อยลงด้วย

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่งานจำเป็นจะต้องชี้เฉพาะลงไปว่าเมื่อทำงานไปในช่วงหนึ่งจากระยะเริ่มต้นถึงระยะสุดท้าย ผลของการทำงานนั้นจะต้องปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น งานที่คนงานกระทำจะมีความหมายต่อตัวเขามาก ถ้าเขาได้มีส่วนในการทำงานนั้นตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงสุดท้าย

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์การหรือนอกองค์การก็ตามคุณลักษณะทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเน้นสิ่งที่มีความหมายของงาน ถ้างานนั้นมีระดับขององค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวมาแล้วต่ำ ก็มีผลทำให้ระดับของการมีความหมายของงานนั้นลดต่ำลง แต่แม้ว่าองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบลดต่ำลง พนักงานอาจยังเห็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

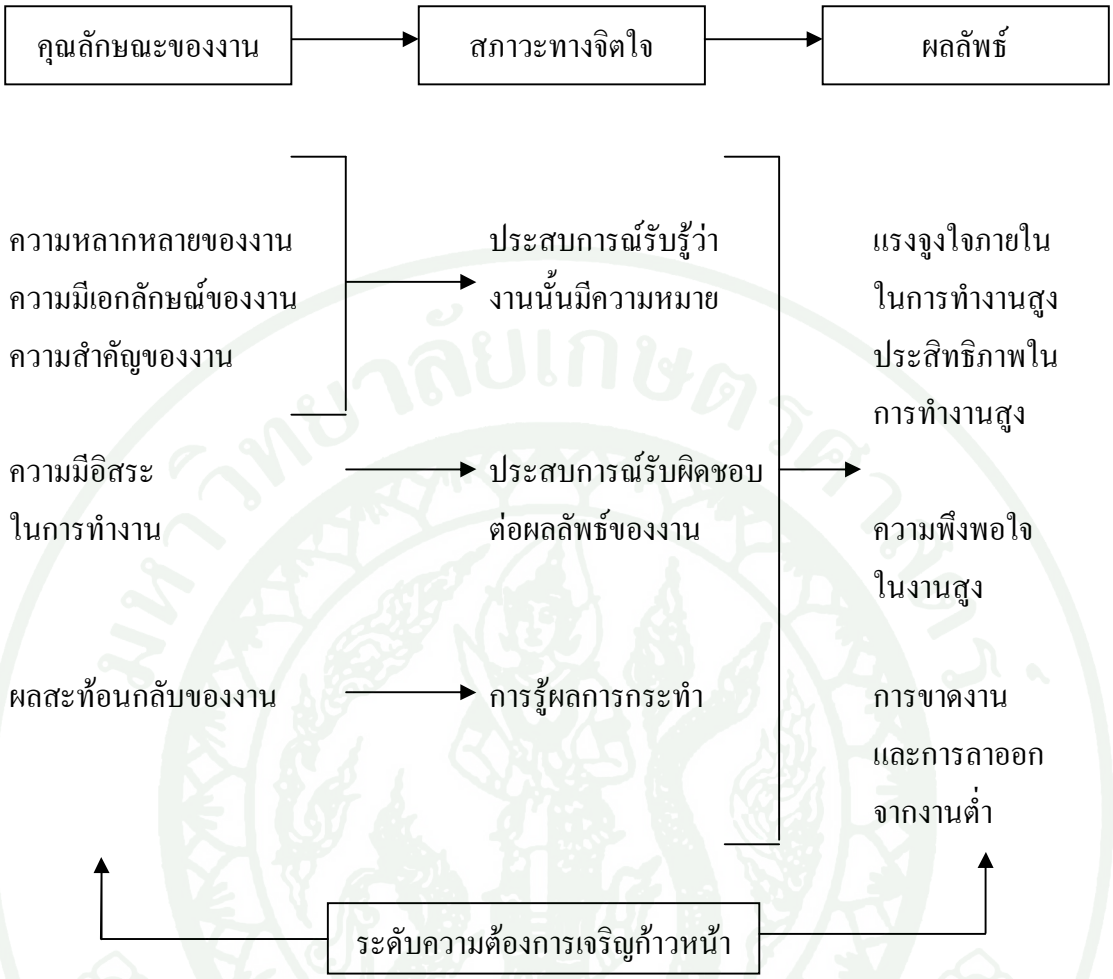
ว่างานนั้นมีความหมายอยู่ก็ได้ ถ้าในกรณีที่องค์ประกอบหนึ่งยังอยู่ในระดับที่สูงเพียงพอ ซึ่งหมายความว่า ไม่จำเป็นที่องค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบนั้นจะต้องอยู่ในระดับที่สูงเสมอไป

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง งานได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาสิ่งอื่น และสามารถที่จะตัดสินด้วยตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน เมื่อพนักงานมีประสบการณ์ในการมีความรับผิดชอบต่องาน พนักงานนั้นก็จะมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงานด้วย

5. ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง การรู้ผลลัพธ์ของงาน ข้อมูลที่ระบุถึงประสิทธิผลของความพยามยามในการทำงาน และข้อมูลนี้จะมีค่ามากที่สุด ถ้าเป็นข้อมูลที่มากจากการทำงาน บุคคลจะเรียนรู้จากกระบวนการของการได้ข้อมูลป้อนกลับนี้

Hackman and Oldham (1980)ได้เสนอแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) แสดงให้เห็นถึงผลกระทบของคุณลักษณะของงาน ซึ่งมีผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 สภาวะที่มีความสำคัญที่จะเป็นตัวตัดสินว่าพนักงานคนหนึ่งๆ มีสภาวะรับการจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และยังแสดงให้เห็นถึงระดับของผลที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล และจากงานซึ่งเป็นผลมาจากระดับของสภาวะทางจิตวิทยา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)
ที่มา: Hackman and Oldham (1980)

Hackman and Oldham (1980) ได้นำแนวความคิดเรื่องคุณลักษณะของงานไปสร้างแบบสำรวจ เพื่อการวินิจฉัยงาน (Job Diagnostic Survey) แบบสำรวจจะใช้วัดระดับความมากน้อยของคุณลักษณะของงานในแต่ละด้าน และค่าที่วัดได้จะนำไปคำนวณเป็นค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivating Potential Score: MPS) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$MPS = \frac{\text{ความหลากหลายของงาน (Skill Variety)} + \text{ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)} + \text{ความสำคัญของงาน (Task Significance)}}{3} \times \left[\text{ความมีอิสระในการทำงาน(Autonomy)}\right] \times \left[\text{ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback)}\right]$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจที่คำนวณได้ จะแสดงถึงระดับความมากน้อยของคุณลักษณะของงานโดยรวมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล และยังสามารถใช้วัดความพึงพอใจของพนักงานได้อีกด้วย

Steers (1991) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน เป็นคุณสมบัติต่างๆ ที่มีอยู่ในงานแต่ละงานที่รวมเข้าด้วยกัน โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยากง่ายของการทำงาน (Difficulty) หมายถึง ระดับของความยากหรือง่ายของงานที่รับผิดชอบ ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงาน

2. ความซับซ้อนของการทำงาน (Complexity) หมายถึง ระดับความต้องการใช้ความรู้ ความสามารถ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน และเทคโนโลยีต่างๆ ที่หลากหลายในการทำงาน

3. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) หมายถึง ระดับของอำนาจหน้าที่ในงาน รวมไปถึงขอบเขตของความรับผิดชอบในงาน

Morgeson and Humphrey (2008) ได้สรุปคุณลักษณะของงานจากการศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเอง (Task Characteristics)

2. คุณลักษณะของงานด้านสังคม (Social Characteristics)

3. คุณลักษณะของงานด้านสภาพแวดล้อม (Contextual Characteristics)

นอกจากนั้นได้เสนอคุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเองเพิ่มเติมใน 5 ด้าน ซึ่งต่างจากแนวความคิดของ Hackman and Oldham (1980) ที่จัดอยู่ในกลุ่มคุณลักษณะของงานที่เกิดจากตัวงานเอง ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ความหลากหลายของงาน (Task Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานหลายๆ อย่างที่มีความแตกต่างกันจากหลากหลายทักษะ ผลการวิจัยพบว่า ความหลากหลายของงานส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่จะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีปริมาณงานมากเกินไปด้วย ขณะที่ได้ใช้ทักษะที่หลาหลายจะทำให้รู้สึกว่างานนั้นท้าทายความสามารถ และเกิดความผูกพันกับงานที่ทำ

2. ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีความยากลำบากในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ส่วนใหญ่จะนำมาปรับใช้กับการออกแบบงานที่ใช้เครื่องจักรเพื่อให้งานมีความง่ายขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า งานที่มีความซับซ้อนจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน แต่จะทำให้รู้สึกว่ามีปริมาณงานที่มากเกินไป

3. กระบวนการด้านข้อมูล (Information Processing) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่จำเป็นต้องอาศัยการให้ความสนใจ และจัดการกับข้อมูล จากผลการวิจัยพบว่า การออกแบบงานที่มีกระบวนการด้านข้อมูลในระดับสูง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่ทำให้องค์การจำเป็นต้องเพิ่มผลตอบแทนให้แก่พนักงาน และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

4. การแก้ปัญหาในงาน (Problem Solving) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่จำเป็นต้องใช้ความคิด หรือแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงาน และงานที่ต้องใช้ความคิดแก้ไขปัญหาจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

5. ลักษณะเฉพาะด้านของงาน (Specialization) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีลักษณะเฉพาะ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานเฉพาะด้านจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน รู้สึกว่าตนมีความสามารถ

นอกจากนี้ Morgeson and Humphrey (2008) ยังได้เพิ่มเติมด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยเสนอว่าความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการจัดการงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน (Work Scheduling Autonomy)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการทำงาน (Work Method Autonomy)

3. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Decision-Making Autonomy)

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) มาเป็นแนวทางในการศึกษาการรับรู้คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนกลับของงาน ซึ่งการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องรับรู้และเข้าใจในองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของงานที่สามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2543) กล่าวว่า คุณลักษณะของงานที่สามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ ประกอบไปด้วย

1. การขยายเนื้อหาของงาน คือ การทำให้ส่วนประกอบเนื้อหาของงานมีขอบเขตกว้างขึ้น มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และท้าทายความต้องการของพนักงานให้ผูกพัน ตื่นเต้น และสนใจที่จะทำงาน

2. การสับเปลี่ยนงาน คือ ให้หมุนเวียน สับเปลี่ยนงาน เพื่อลดความเบื่อหน่าย และแก้ไขปัญหาจำเจได้

3. การใช้ชีวิตการบริหารตามเป้าหมาย จะช่วยให้พนักงานตื่นตัว สนใจ ผูกพันกับเป้าหมายงานที่มีส่วนร่วมตั้งขึ้น และจะมุ่งมั่นทำให้สำเร็จด้วย

4. การให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีที่ได้รับการยกย่อง ทำให้พนักงานอุทิศตนทุ่มเทกับงานที่ได้มีส่วนร่วม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5.การทำให้พนักงานประสบผลสำเร็จ คือ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายที่สามารถทำได้ การจัดงานให้มีคุณค่า มีความสำคัญเป็นที่สนใจในสายตาของผู้ปฏิบัติ และมีความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ

6. การเติบโต คือ การจัดและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีความก้าวหน้า เติบโตตามความสามารถที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ ทั้งจากประสบการณ์และการศึกษาเพิ่มเติม การจัดระบบประเมินผลและเลื่อนขั้นให้เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมความก้าวหน้าก็จะช่วยจูงใจได้ดี

7. การยกย่องและให้เกียรติ เป็นไปตามความจริงที่คนทุกคนต่างต้องการให้เป็นที่ยอมรับและยกย่องในความสำเร็จ เป็นที่รับรู้ทั่วกัน

8. การกำหนดความรับผิดชอบ ทุกคนปรารถนาที่จะทราบถึงขอบเขตงานในความรับผิดชอบของตนที่ชัดเจน เพื่อสามารถวัดและพิจารณาความสำเร็จได้ ปัญหางานกำกวม ขอบเขตงานไม่ชัดเจน ความรับผิดชอบไม่ระบุไว้ชัดเจนจะทำให้ผู้ปฏิบัติลังเล สับสน ไม่แน่ใจ

การพัฒนาคุณลักษณะของงาน

Hackman, et al. (1977) เสนอหลักการออกแบบงานใหม่ เพื่อเพิ่มคุณค่าในงาน โดยปรับปรุงมิติงานทั้ง 5 เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจูงใจของงานนั้น ดังนี้

1. จัดรูปแบบงานตามลักษณะธรรมชาติของงาน คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับการกระจายงานในกลุ่มผู้ทำงาน โดยให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ได้รับผิดชอบงานชิ้นนั้นจนเสร็จสิ้นเป็นผลงาน และเห็นคุณค่าความโดดเด่นของงานที่รับผิดชอบ

2. รวมงานย่อยๆ เข้าด้วยกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความหมายของงาน คือ การเพิ่มความโดดเด่นของงาน และการได้ทำงานโดยใช้ทักษะที่หลากหลายขึ้น

3. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างหนักงานกับลูกค้า ทำให้เกิดการปรับปรุงงาน จากข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าโดยตรง ยังเพิ่มพูนด้านความหลากหลายของทักษะ เนื่องจากต้องพัฒนาทักษะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระหว่างบุคคลในการบริหารและรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้า รวมถึงเกิดความอิสระในงานที่รับผิดชอบจากการต้องตัดสินใจด้านการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า

4. ให้ทำงานในเชิงลึก คือ การได้ทำงาน ได้ควบคุมและตัดสินใจในงานเอง จะเพิ่มพูนมิติของงานด้านความอิสระในงาน นำมาซึ่งความรู้สึกรับผิดชอบงานของพนักงานและรู้สึกได้ถึงผลงานที่เกิดขึ้น

5. เปิดช่องทางรับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้การทำงานว่าเป็นอย่างไร ปรับปรุงดีขึ้น แย่ลง หรืออยู่ในระดับเดิม ซึ่งข้อมูลย้อนกลับได้จากตัวงาน สามารถรู้ได้ทันทีด้วยตัวเอง และช่วยให้เกิดความรู้สึกในการควบคุมตนเองต่องานที่ทำได้ดีกว่าการได้ข้อมูลย้อนกลับจากหัวหน้างาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าได้มีนักวิชาการให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ไว้หลายท่าน ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการด้วยใจที่เป็นสุข ทำให้จิตใจสบายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด แม้สภาพการทำงานที่ยากลำบากหรือป่วยไข้ ก็มีสติ จิตใจไม่หลงใหล ฟั่นเฟือน กายใจผ่อนคลาย เรียบเย็น สบาย ไม่เครียด ไม่กังวล สภาพจิตใจดี มีวิริยะ และมีกำลังใจ

วิทยากร เชียงกูล (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความพยายามทำในสิ่งที่รักจะทำหรือเรียนรู้ที่จะรัก ให้ความหมายในสิ่งที่ทำ จะช่วยให้ทัศนคติต่อเรื่องเวลาและเรื่องเป้าหมายในชีวิตของคนเปลี่ยนไปในทางสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและชุมชนเพิ่มขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้หมายถึงการทำงานให้มีความสุขเพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายถึง การทำงานอย่างมีความหวัง มีเป้าหมาย มีความตื่นตัวพร้อมเสมอในการเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค มีความคิดในทางบวกทั้งต่อตนเองและคนรอบข้าง มีผลงานเป็นที่ถูกใจหัวหน้า และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เป็นที่ยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Richmond (1999) กล่าวว่า การทำงานอย่างเป็นสุขเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลด้วยการสร้างอารมณ์ทางบวก

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ความคิดเชิงบวกและเชิงจริยธรรม และความสุขในการทำงานทำให้เกิดผลที่ดีหลายอย่าง เช่น มีสุขภาพดี มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผลจากการทำงานสำเร็จทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน สถานที่ทำงานมีความรื่นรมย์ การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีความผูกพันในงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

อิททิรา ปัทมินทร (2535) กล่าวว่า การทำงานมีผลทางจิตวิทยาต่อบุคคลมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลนั้นประกอบอาชีพเดียวเป็นเวลานาน คือ ยิ่งประกอบอาชีพนานเท่าไหร่ อาชีพนั้นจะเข้ามามีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความคิดเห็น การตัดสินใจ และเข้าครอบงำจิตใจอย่างสิ้นเชิง และเมื่องานไม่มีความสุขเราก็พลอยไม่มีความสุขไปด้วย โดยความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความสุขส่วนตัวในการทำงาน คือ การมีอิสรภาพในการตัดสินใจนับเป็นส่วนหนึ่งในความสุขเนื่องจากอิสรภาพจะให้ความรู้สึกว่าเรามีสิทธิที่จะเลือกมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นๆ รวมทั้งมีอิสระในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรู้สึกได้ว่าตัวเรามีความสำคัญต่องานและต่อสถานที่ทำงานด้วย

2. ความสุขในการทำงานเพื่อสังคม คือ งานที่ทำต้องสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมหรือมีจุดหมายร่วมกัน เพราะถ้าไม่มีจุดหมายหรือไม่มีผลกำไรร่วมกับสังคมแล้ว ก็จะถูกกีดกันออกจากสังคมในที่สุด ไม่ว่าจะมีความสุขเพียงใดในการทำงานก็ตาม

3. ความอภิสุขในการทำงาน คือ การเห็นคุณค่าของงานที่ทำ เพราะเราทุกคนต่างมีงานของตัวเอง แม้รายได้จะมากน้อยแตกต่างกัน แต่เรียกว่าทำงานเหมือนกัน ประกอบด้วย

3.1 ความสมบูรณ์ของงาน คือ เมื่อเลิกงานในแต่ละวันจะรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ และรู้สึกว่าเป็นวันที่ดีอีกวันหนึ่ง โดยความสุขในการทำงานเกิดจากความรู้สึกว่าได้ทำอะไรสำเร็จไปแล้วสักอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จเพียงส่วนเดียวหรือเสร็จชั่วคราว เพราะถ้าเมื่อใดที่รู้สึกว่าไม่มีทางวิ่งตามงานได้ทัน หรือไม่มีทางทำงานได้เสร็จก็จะไม่มีความสุขกับงานเลย

3.2 สมาธิในการทำงาน คือ การมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ไม่วอกแวกไปกับสิ่งรบกวนทั้งภายในและภายนอก ถ้าไม่มีสมาธิอยู่กับงานจะรู้สึกว่างานนั้นเป็นงานหนัก และกดดันเสียเหลือเกิน จึงมีความสุขกับสิ่งที่คิดว่าเป็นงานหนักและยากไม่ได้อย่างแน่นอน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.3 ความระมัดระวัง คือ การทำงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป และระมัดระวัง หากต้องทำงานเป็นชั่วโมงๆ อย่างเร่งรีบและอย่างเลินเล่อขาดความระมัดระวังจะไม่มีความสุขเลย เพราะจะต้องย้อนมาแก้ไขใหม่ซ้ำแล้วซ้ำอีก จึงควรให้เวลากับการทำงาน ไม่ควรเร่งรีบทำเวลาจนขาดความรอบคอบในการทำงาน ควรหมั่นหยุดและตรวจสอบผลงานอยู่เสมอว่าทำไปถึงไหนแล้ว ได้ผลดีหรือไม่ดีอย่างไร

3.4 ความสามารถ คือ การมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ มีความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ เวลาทำงานจะเกิดความสุขได้ต่อเมื่อรู้สึกว่าทำงานชิ้นนั้นได้เป็นอย่างดี เหมือนกันทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวว่า อันดับแรกของการทำงานที่มีประสิทธิภาพคือการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองว่าสามารถทำได้ และทำได้ดีด้วย

3.5 การควบคุมงาน คือ ความรู้สึกว่าคำสั่งต่างๆ ในสายการบังคับบัญชาสั่งงานไม่อาจควบคุมหรือบังคับให้คุณทำในสิ่งที่ไม่อยากทำได้ นักวิจัยได้ค้นพบว่า การที่สามารถควบคุมตัวเองได้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง และเป็นลักษณะของความเข้มแข็งในการทำงานด้วย เพราะไม่ต้องเกี่ยงกันว่างานนี้ใครที่ต้องรับผิดชอบหรือมีใครสั่งหรือยัง แต่จะรับผิดชอบสั่งการตัวเอง ทำให้งานดำเนินไปได้โดยสำเร็จ การควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพจึงต้องขึ้นอยู่กับการควบคุมตนเองของพนักงานด้วย

3.6 ความรู้สึกสงบ คือ ความรู้สึกสงบ สบายใจ ปลอดความกังวลใดๆ ทั้งเรื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเรื่องที่ทำไปแล้วในอดีต ในเวลาส่วนใหญ่ของการทำงานแต่ละวัน โดยการพักที่ดีระหว่างการทำงานคือ การหาความสงบชั่วครู่ชั่วยาม จะดีกว่าการพักดื่มชา กาแฟ เพราะการดื่มชา กาแฟจะกระตุ้นร่างกายให้เกิดความสดชื่อขึ้น แต่พอหมดฤทธิ์ก็ต้องดื่มใหม่ เพื่อฉุดกระชากร่างกายให้ทำงานต่อไปทั้งที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า โดยที่ความรู้สึกเหนื่อยล้านั้นเป็นผลมาจากการขาดความสุขในการทำงานด้วย

3.7 ความรู้สึกผูกพันกับงาน คือ การอุทิศตัวให้กับงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน เพื่อนร่วมงาน และผลงานของบริษัท โดยจะไม่มีทางเกิดความรู้สึกเคารพตัวเองและเคารพงานของคุณได้เลย ถ้ายังปราศจากความเคารพเชื่อถือในบริษัท

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.8 การติดต่อสื่อสารในการทำงาน คือ ความเข้าใจของบุคคลอื่นในการทำงานของตน โดยการที่บุคคลอื่น ไม่ยอมรับฟัง ไม่สนในที่จะรับรู้การทำงานของอีกคน การชี้แจงข้อเท็จจริงในการทำงานเป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันได้

3.9 ความท้าทายของงาน คือ การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานทุกๆ วัน ถ้าหากไม่ได้เรียนรู้อะไรใหม่เลยเปรียบเสมือนว่าเราได้ตายไปแล้ว เพราะการเรียนรู้คือ การเจริญเติบโตและการพัฒนาก้าวหน้าไปเรื่อยๆ เพื่อเพิ่มความหมายและความท้าทายให้กับงานที่ทำ จงอย่าปล่อยวางหรือเลิกที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพราะจะทำให้ล้าหลังและหมดสภาพเอาง่ายๆ

3.10 ความเอาใจใส่ในงาน คือ การเอาใจใส่กับสถานทีทำงาน เพื่อร่วมงาน และงานที่ทำ เมื่อใดที่เห็นว่าการทำงานเป็นแค่งานอย่างเดียว จะหมดความสุขในชีวิต เพราะชีวิตจะกลายเป็นงานที่หน้าเบื่อ และเมื่อใดที่เราเริ่มไม่เอาใจใส่ ไม่สนใจงานที่ทำ จะไม่พบความสุขในการทำงานเลย

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Diener (2000) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การที่มีความพอใจในสิ่งที่เป็นและทำอยู่ มีความสมหวังในเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถทำตามความตั้งใจได้ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) การที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) การมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจในขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธราในสิ่งที่ทำ รับรู้ถึงประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Affect) อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความคับข้องใจ ความเบื่อหน่าย ความเศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ดี ไม่ซื่อสัตย์ ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) กล่าวว่าองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจำแนกได้เป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่ร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดี ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงาน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และอยากที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานสำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ได้ถึงความพยายามเกี่ยวกับงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ความสุขเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ประกอบด้วย 3 องค์ ประกอบ ดังนี้

1. ความมีอิสระ เป็นการที่บุคคลสามารถคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำเพื่อตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ เพื่อส่งเสริมวิสันทัศน์และประสบการณ์ให้กว้างมากขึ้น

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของWarr (1990) มาเป็นแนวทางในการศึกษาความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะว่าความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่เกิดขึ้นภายในจิตใจซึ่งมากจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งอาสาพัฒนาชุมชนเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคคลที่อุทิศตนทำงานเพื่อชุมชน หากมีความสุขในการทำงานก็จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และเกิดประโยชน์ต่อชุมชนเป็นอย่างดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลักษณะของความสุขในการทำงาน

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และรู้สึกภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ เสนอข้อสังเกตถึงลักษณะที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่แพร่กระจาย เกิดจากเซลล์สมองของมนุษย์มีกระจกเงาทำหน้าที่คล้ายการสะท้อนภาพ หรือเลียนแบบพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ คนที่มีความสุขเพียงหนึ่งคนก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงบวกไปได้ทั่ว แต่ทางตรงกันข้ามคนที่มีความทุกข์ก็สามารถแพร่กระจ่ายอารมณ์เชิงลบได้เช่นกัน

2. ความพึงพอใจในงานไม่ใช่ความสุข เพราะความพึงพอใจเป็นเพียงแค่การใช้ชีวิตการทำงานอย่างพอใจ แต่ความสุขในการทำงานเป็นการทำงานที่เต็มไปด้วยความตื่นเต้น กระตือรือร้น พลังงานและความสนุกสนาน

3. ความสุขในการทำงาน ไม่จำเป็นจะต้องมีความสุขตลอดเวลา แม้จะเป็นงานที่รักก็ตามอาจมีช่วงเวลาที่เกิดความรู้สึกทางลบได้ บุคคลจึงจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้น และทักษะแก้ไขปัญหาด้วยการมองด้านบวก

4. ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงควรใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน พฤติกรรมสัมพันธภาพทางสังคม และความสุขในการทำงาน โดยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

วัชรา มณีกาศ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสมเด็จยุพราชทั่วประเทศที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน ผลการวิจัยพบว่า มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในรายด้านพบว่า ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นอิสระจากการคุกคามอยู่ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก เช่นเดียวกัน

ภาสกร ศิระพัฒนานนท์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับดีและมีความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ($r = 58$, $p < .01$) นอกจากนี้ยังพบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p > .05$) ตามอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและลักษณะการปฏิบัติงาน สำหรับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนลักษณะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (2546) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร 4 ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา จากการศึกษาพบว่าหลักธรรมเรื่องพรหมวิหารนี้มีกล่าวไว้ในพระไตรปิฎกและคัมภีร์อื่นๆ มากบ้าง น้อยบ้าง ตามลักษณะของการจัดหมวดหมู่ทางหลักธรรม ซึ่งแต่ละหมวดหมู่และแต่ละปิฎกนั้น มีการกล่าวถึงพรหมวิหารในแง่ของการปฏิบัติและบางแห่งกล่าวถึงเฉพาะการปฏิบัติตามหลักธรรมข้อเมตตาเพียงอย่างเดียวก็มี ถือว่าเป็นธรรมที่มีความสำคัญมากต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคม เนื่องจากเป็นคุณธรรมอันดีงาม เป็นหลักปฏิบัติที่มนุษย์พึงยึดไว้ประพฤติปฏิบัติต่อกันและกัน เพื่อความสงบสุขของผู้ปฏิบัติและสังคมโดยส่วนร่วมสรุปความได้ว่า ประโยชน์ของพรหมวิหาร โดยย่อมีอยู่ 3 ประการ คือ 1. ประโยชน์ต่อตนเองในชีวิตประจำวัน คือผู้ปฏิบัติย่อมมีสภาพจิตที่เป็นกุศล เพราะอำนาจกุศลจิตนั้นเองเป็นเหตุให้มีจิตใจที่เบิกบานแจ่มใส เป็นสุข ไม่โกรธง่าย 2. ประโยชน์ต่อสังคม คือมนุษย์ผู้ปฏิบัติย่อมมีแต่ความสงบสุขอันเนื่องจากความมีน้ำใจไมตรี ช่วยเหลือเกื้อกูล ชื่นชมยินดี และมีความยุติธรรมต่อกัน 3. ประโยชน์สูงสุด คือระดับที่สิ้นกิเลสตัณหา ไม่มีความยึดมั่นถือมั่น เป็นพรหมวิหารที่บริสุทธิ์อย่างยิ่ง อยู่เหนือโลก

รังสิมา ศรีสุพรรณ (2547) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณลักษณะของงานกับการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแบบสอบถามการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามคุณลักษณะของงาน ผลการวิจัยที่สำคัญมีดังนี้ 1. การปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าอยู่ในระดับสูง $\bar{X}$ = 4.26 2. การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณลักษณะของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับสูง $\bar{X}$ = 4.05 และ 4.34 ตามลำดับ 3. การปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย (r = .423) และการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของงาน (r = .663) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำหล้า ใจสัตย์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงอาชีพของคนในชุมชนที่มีผลต่อความสัมพันธ์ทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า ก่อนปี พ.ศ.2521 ชุมชนบ้านป่าห้าเป็นชุมชนชนบท ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่หลังจากปี พ.ศ.2521 ได้มีการขยายตัวของตัวเมืองเชียงใหม่ มีผลทำให้สภาพชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเหตุปัจจัยหลายประการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เช่น ชาวบ้านถูกเวนคืนที่ดิน เพื่อใช้สร้างมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การคมนาคม การติดต่อสื่อสาร การศึกษา มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากภายนอกชุมชนเพื่อเข้ามาก่อสร้างและเรียนหนังสือ ซึ่งมีผลทำให้คนในชุมชนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพอื่นที่สามารถเรียนรู้ ฝึกฝนและพัฒนาได้ เช่น อาชีพค้าขาย อาชีพบริการซักรีดเสื้อผ้า หอพัก บริการตัดผม เสริมสวย รับจ้างทั่วไป กรรมกรก่อสร้าง พนักงานบริษัท และรับราชการ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ชุมชนต้องเรียนรู้และดิ้นรนเอาตัวรอดในการประกอบอาชีพและมีผลกระทบกับความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น มีการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกมากขึ้น ทำให้อาชีพและรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชนมีความหลากหลาย สลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จากความสัมพันธ์แบบเดิมที่เป็นความสัมพันธ์ทางเครือญาติ ซึ่งมีความผูกพันกับการประกอบพิธีกรรมและประเพณีต่างๆ ของชุมชน ญาติพี่น้องและเพื่อนบ้านที่สนิทสนมกันจะช่วยเหลือกันในด้านแรงงาน เปลี่ยนเป็นการให้สิ่งของและจ้างด้วยเงินทดแทนการแลกเปลี่ยนแรงงานและเข้าร่วมพิธีกรรมในชุมชน ซึ่งนานๆ ครั้ง ญาติพี่น้องจะพบปะกันเฉพาะในช่วงเทศกาลหรือประเพณีที่สำคัญๆ เนื่องจากไม่มีเวลาและต้องออกไปทำงานภายนอกชุมชน ทุกคนมุ่งที่จะหารายได้และผลประโยชน์ อันเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น การให้ความร่วมมือในงานส่วนรวมของของครอบครัวและชุมชนจึงลดน้อยลง

กัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย ผลวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r=.29) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3. การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .64 และ r = .60 ตามลำดับ)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน จำแนกตามกลุ่มงาน ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน (p-value < 0.01) ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจ การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธ์ในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10

นันทนิจ สุทธิรักษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชนภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน เขตภาคเหนือตอนล่างจำนวน 220 คน ผลจากการวิจัยพบว่า 1. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2. มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณลักษณะของงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (r = .25) และระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .34)

อัญชลี รักษมณี (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางจริยธรรม กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง 322 คน โดยเป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของงาน ของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลของรัฐ อยู่ในระดับสูง และความฉลาดทาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จริยธรรมอยู่ในระดับดี 2. คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .60) และความฉลาดทางจริยธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .46)

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 99 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า 1. พยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับงาน และสถานภาพสมรส มีผลต่อการรับรู้คุณลักษณะงาน 3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับงาน และสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค 4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนอายุ อายุงาน และระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5. การรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวม การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานและ ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค 6. การรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวม การรับรู้คุณลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน 7. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ลักษมี สุดดี (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 378 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง 2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (r = 0.507) 3. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (r = 0.388) 4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (r = 0.647)

อัครสรา สถาพรวจนา (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 315 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ 2. การสนับสนุนจากครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ (r = 0.35) กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. บรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = 0.67) กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 337 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง 3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับสูง (r = .58)

เกสร เรืองแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จำนวน 75 คนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและนำผลที่ได้มาประมวลด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เพศหญิง มีอายุ 31-35 ปี โสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ 30,000 บาทต่อเดือน ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการ และเป็นลูกจ้างประจำ อายุงานนาน 3-4 ปี พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และสูงสุดใน 8 องค์ประกอบ

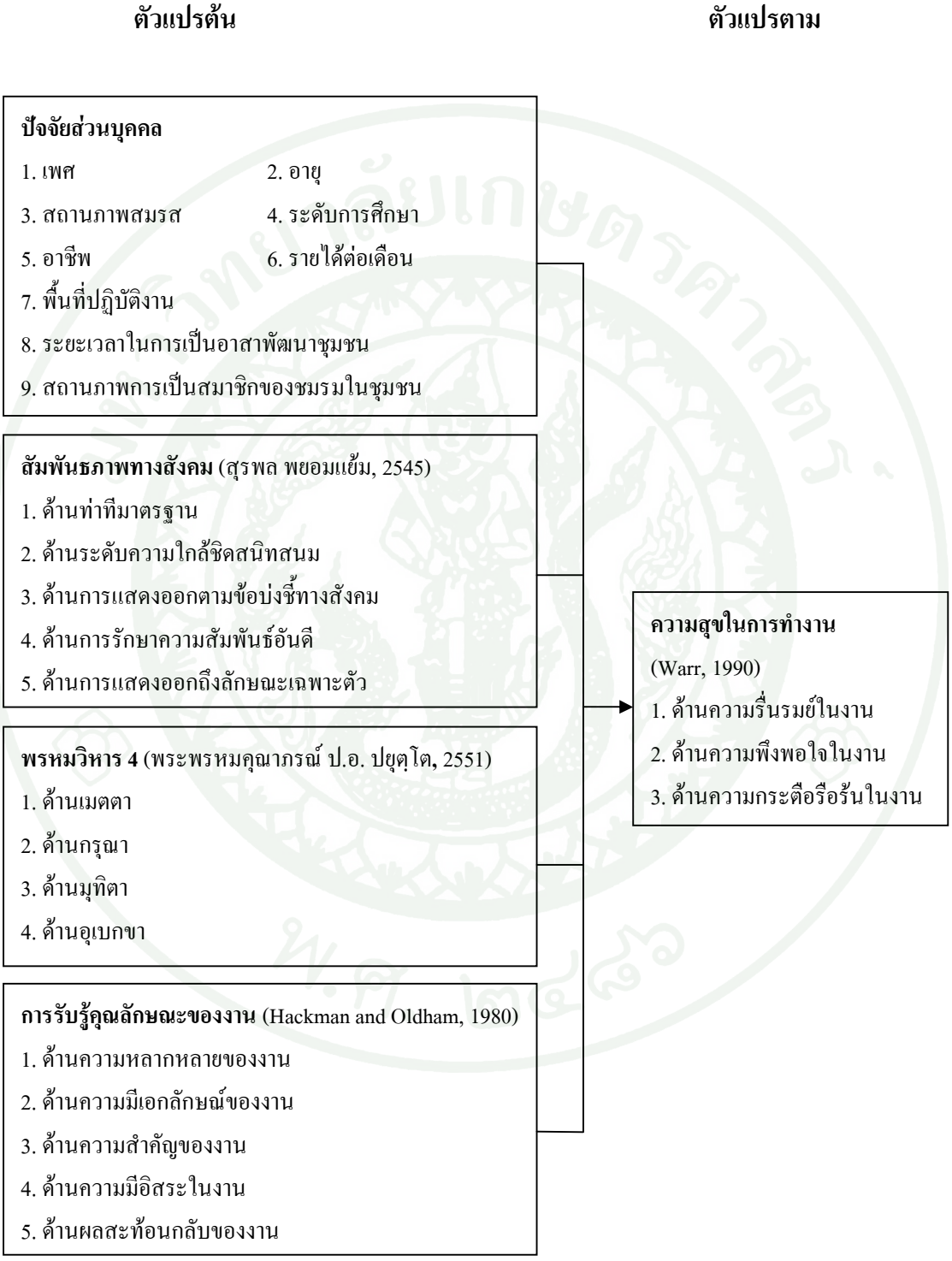
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของระดับความสุข พนักงานมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับ 7-9 จาก 10 ระดับ ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานแตกต่างกันคือ ระดับการศึกษาของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ไม่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ ทุกด้านมีผลต่อความแตกต่างของความพึงพอใจต่อความสุข

ผลการวิจัยดังที่กล่าวมาข้างต้นถึงแม้ว่าในหลายๆ งานวิจัยไม่ได้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาพัฒนาชุมชน แต่ผลของการศึกษาในแต่ละงานวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกัน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ทำให้เชื่อได้ว่า ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ก็น่าจะมีความสัมพันธ์เช่นเดียวกันในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาพัฒนาชุมชนด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่า การศึกษาตัวแปรดังกล่าวจะทำให้เข้าใจคุณลักษณะของอาสาพัฒนาชุมชนและคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนความพึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ชุมชน และสังคมต่อไป โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.8 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานย่อยที่ 1.9 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

สมมติฐานที่ 3 พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด จำนวน 1,188 คน ข้อมูลเมื่อ มกราคม 2556 (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี, 2556)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาสาพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ของจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด และมีวิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จากจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97% ดังนี้

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

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดมีค่าเท่ากับ .03

แทนค่า $n = \frac{1,188}{1+ 1,188\ (.03)^2}$

$= \frac{1,188}{2.07}$

= 573.91 คิดเป็นจำนวนเต็มได้เท่ากับ 574 คน

n = 574 คน

2. จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 574 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามพื้นที่ปฏิบัติงาน แบ่งเป็นอำเภอ ซึ่งสามารถหาสัดส่วนของอาสาพัฒนาชุมชนในแต่ละอำเภอของจังหวัดนนทบุรี โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551)

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด X ประชากรในแต่ละอำเภอ}}{\text{จำนวนของประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอดังตารางที่ 1 ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำแนกตามอำเภอของจังหวัดนนทบุรี

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
เมืองนนทบุรี	80	39	6.79
บางกรวย	76	37	6.45
บางใหญ่	264	127	22.13
บางบัวทอง	292	141	24.56
ไทรน้อย	272	131	22.82
ปากเกร็ด	204	99	17.25
รวม	**1,188**	**574**	**100.00**

3. จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากรายชื่ออาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติอยู่ในแต่ละอำเภอ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ ตามตารางที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาพัฒนาชุมชน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check Lists) และให้เติมตัวเลขหรือข้อความจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน และสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์จากแนวคิดของ สุรพล พยอมแย้ม (2545) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ท่าทีมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความใกล้ชิดสนิทสนม การแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม การรักษาความสัมพันธ์อันดีและการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง ไม่เป็นจริง ไม่แน่ใจ เป็นจริง และเป็นจริงอย่างยิ่ง จำนวน 45 ข้อ ดังนี้

1. ด้านท่าทีมาตรฐาน	จำนวนข้อ 9 ข้อ ได้แก่ 1-9
2. ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม	จำนวนข้อ 9 ข้อ ได้แก่ 10-18
3. ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม	จำนวนข้อ 9 ข้อ ได้แก่ 19-27
4. ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี	จำนวนข้อ 9 ข้อ ได้แก่ 28-36
5. ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว	จำนวนข้อ 9 ข้อ ได้แก่ 37-45

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัด ดังนี้

มาตรวัด	**คะแนน**
ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	1
ไม่เป็นจริง	2
ไม่แน่ใจ	3
เป็นจริง	4
เป็นจริงอย่างยิ่ง	5

จำแนกเกณฑ์การวัดระดับสัมพันธภาพทางสังคม เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

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

$$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \text{ คะแนน}$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กำหนดเกณฑ์แปลผลระดับสัมพันธภาพทางสังคม ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับสัมพันธภาพทางสังคม	**ช่วงคะแนน**
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.67
ระดับสูง	3.68 – 5.00

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์จากแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2551) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ เมตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง ไม่เป็นจริง ไม่แน่ใจ เป็นจริง และเป็นจริงอย่างยิ่ง จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

1. ด้านเมตตา	จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-10
2. ด้านกรุณา	จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11-20
3. ด้านมุทิตา	จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 21-30
4. ด้านอุเบกขา	จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 31-40

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัด ดังนี้

มาตรวัด	**คะแนน**
ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	1
ไม่เป็นจริง	2
ไม่แน่ใจ	3
เป็นจริง	4
เป็นจริงอย่างยิ่ง	5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำแนกเกณฑ์การวัดระดับพรหมวิหาร 4 เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการคำนวณดังนี้

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

$$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \text{ คะแนน}$$

กำหนดเกณฑ์แปลผลระดับพรหมวิหาร 4 ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับพรหมวิหาร 4	**ช่วงคะแนน**
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.67
ระดับสูง	3.68 – 5.00

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์จากแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง ไม่เป็นจริง ไม่แน่ใจ เป็นจริง และเป็นจริงอย่างยิ่ง จำนวน 50 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความหลากหลายของงาน	จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ 1-10
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ 11-20
3. ด้านความสำคัญของงาน	จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ 21-30
4. ด้านความมีอิสระในงาน	จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ 31-40
5. ด้านผลสะท้อนกลับของงาน	จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ 41-50

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัด ดังนี้

มาตรวัด	**คะแนน**
ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	1
ไม่เป็นจริง	2
ไม่แน่ใจ	3
เป็นจริง	4
เป็นจริงอย่างยิ่ง	5

จำแนกเกณฑ์การวัดระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

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

$$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \text{ คะแนน}$$

กำหนดเกณฑ์แปลผลระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับการรับคุณลักษณะของงาน	**ช่วงคะแนน**
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.67
ระดับสูง	3.68 – 5.00

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์จากแนวคิดของ Warr (1990) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พอใจในงาน ความกระตือรือร้นในงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง ไม่เป็นจริง ไม่แน่ใจ เป็นจริง และเป็นจริงอย่างยิ่ง จำนวน 30 ข้อ ข้อมีความหมายเชิงบวกทั้งหมด ดังนี้

1. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ 1-10
2. ด้านความพึงพอใจในงาน จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ 11-20
3. ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำนวนข้อ 10 ข้อ ได้แก่ 21-30

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัด ดังนี้

มาตรวัด	**คะแนน**
ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	1
ไม่เป็นจริง	2
ไม่แน่ใจ	3
เป็นจริง	4
เป็นจริงอย่างยิ่ง	5

จำแนกเกณฑ์การวัดระดับความสุขในการทำงาน เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง นำมาจัดการกระจายข้อมูลเพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

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

$$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \text{ คะแนน}$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กำหนดเกณฑ์แปลผลระดับความสุขในการทำงานตามช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน	ช่วงคะแนน
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.67
ระดับสูง	3.68 – 5.00

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยและตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือและตำรา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย

3. ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

4. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พันตำรวจโทหญิง ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม และนางปิยวดี ชื่นชูศักดิ์ ตรวจสอบ และนำคำแนะนำมาแก้ไขแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์ก่อนนำไปทดลองใช้

5. ทดสอบเครื่องมือวิจัยโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาสาพัฒนาชุมชนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน (Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบรายด้านและแบบทั้งฉบับ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร. สุขอรุณ วงษ์ทิม และนางปิยวดี ชื่นชูศักดิ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความตรงตามเนื้อหา (Index of The Item-Objective Congruence: IOC) หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกครั้งในด้านภาษาและความชัดเจนตามข้อแนะนำของประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อความเข้าใจได้ง่ายต่อการตอบแบบสอบถาม

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหามาทำการทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรีที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .977 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ด้านท่าทีมาตรฐาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .965
2. ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944
3. ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .895

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978
5. ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .904

แบบสอบถามเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .972 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ด้านเมตตา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .939
2. ด้านกรุณา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946
3. ด้านมุทิตา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .927
4. ด้านอุเบกขา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .914

แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .975 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .924
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920
3. ด้านความสำคัญของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942
4. ด้านความมีอิสระในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910
5. ด้านผลสะท้อนกลับของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .951

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .967 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .934
2. ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950
3. ด้านความกระตือรือร้นในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเก็บรวมรวบข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวมรวบข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ทำการทดสอบเครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลกับอาสาพัฒนาชุมชนในแต่ละอำเภอ

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์พร้อมหนังสือชี้แจงการวิจัย ไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างไปบันทึกคะแนนโดยลงรหัส (Coding) บันทึกข้อมูล (Key) เพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายระดับของตัวแปร ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1 ค่าสถิติ t–test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 ค่าสถิติ F–test เพื่อทดสอบความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ที่มีการแบ่งกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significance Difference)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพทางสังคมกับความสุขในการทำงาน พรหมวิหาร 4 กับความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน

4. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Min	หมายถึง	จำนวนที่น้อยที่สุด
Max	หมายถึง	จำนวนที่มากที่สุด
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
p – value	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
t	หมายถึง	ค่าทดสอบที่ใช้พิจารณาใน t - test
F	หมายถึง	ค่าทดสอบที่ใช้พิจารณาใน F - test
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษางาน สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของ และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมพันธภาพทางสังคม
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพรหมวิหาร 4
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้คุณลักษณะของงาน
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน
ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 574)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	289	50.3
หญิง	285	49.7
อายุ		
น้อยกว่า 40 ปี	115	20.0
40 – 49 ปี	187	32.6
50 – 59 ปี	214	37.3
60 ปี เป็นต้นไป	58	10.1
Mean = 47.72 ปี S.D. = 9.321 ปี Min = 21 ปี Max = 70 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	181	31.5
สมรส	347	60.5
แยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง	46	8.0

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 574)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา	64	11.1
มัธยมศึกษาหรือปวช.	259	45.1
อนุปริญญาหรือปวส.	98	14.1
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	153	26.7
อาชีพ		
เกษตรกร	193	33.6
รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท	41	7.2
ค้าขาย	121	21.1
ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	23	4.0
ธุรกิจส่วนตัว	147	25.6
พ่อบ้านหรือแม่บ้าน	49	8.5
รายได้ต่อเดือน		
3,000 - 10,000 บาท	274	47.7
10,001 – 20,000 บาท	248	43.2
20,001 บาท เป็นต้นไป	52	9.1
Mean = 13,097.96 บาท S.D. = 8,589.17 บาท Min = 3,000 บาท Max = 72,000 บาท		
พื้นที่ปฏิบัติงาน		
อำเภอเมืองนนทบุรี	39	6.8
อำเภอบางกรวย	37	6.4
อำเภอบางใหญ่	127	22.1
อำเภอบางบัวทอง	141	24.6
อำเภอไทรน้อย	131	22.8
อำเภอปากเกร็ด	99	17.3

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 574)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน		
1 – 2 ปี	168	29.3
3 – 4 ปี	176	30.6
5 – 6 ปี	136	23.7
7 ปี เป็นต้นไป	94	16.4
Mean = 4.74 ปี S.D. = 2.78 ปี Min = 1 ปี Max = 16 ปี		
สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน		
เป็นสมาชิก	344	59.9
เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว	106	18.5
ไม่ได้เป็นสมาชิก	124	21.6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในตารางที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.3) และเพศหญิง (ร้อยละ 49.7)

อายุ พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี (ร้อยละ 37.3) รองลงมามีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี (ร้อยละ 32.6) อายุน้อยกว่า 40 ปี (ร้อยละ 20.0) และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 10.1) โดยอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 47.72 ปี

สถานภาพสมรส พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ60.5) รองลงมามีสถานภาพโสด (ร้อยละ 31.5) และสถานภาพแยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 8.0)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วุฒิการศึกษา พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. (ร้อยละ 45.1) รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 26.7) อนุปริญญาหรือปวส. (ร้อยละ 17.1) และไม่ได้เรียน/ประถมศึกษา มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 11.1)

อาชีพ พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร (ร้อยละ 33.6) รองลงมาประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 25.6) ค้าขาย (ร้อยละ 21.1) พ่อบ้านหรือแม่บ้าน (ร้อยละ 8.5) รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท (ร้อยละ 7.1) และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.0)

รายได้ต่อเดือน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000 - 10,000 บาท (ร้อยละ 47.7) รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 43.2) และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป (ร้อยละ 9.1) โดยอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 13,097.96 บาท

พื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง (ร้อยละ 24.6) รองลงมามีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอไทรน้อย (ร้อยละ 22.8) อำเภอบางใหญ่ (ร้อยละ 22.1) อำเภอปากเกร็ด (ร้อยละ 17.2) อำเภอเมืองนนทบุรี (ร้อยละ 6.8) และอำเภอบางกรวย มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.4)

ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 3 – 4 ปี (ร้อยละ 30.7) รองลงมามีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 1 - 2 ปี (ร้อยละ 29.3) มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี (ร้อยละ 23.7) และมีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 7 ปี เป็นต้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 16.4) โดยอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนเฉลี่ย 4.74 ปี

สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสมาชิก (ร้อยละ 59.9) รองลงมาไม่ได้เป็นสมาชิก (ร้อยละ 21.6) และเคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว (ร้อยละ 18.5)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมพันธภาพทางสังคม

ตารางที่ 3 จำนวน (n) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสัมพันธภาพทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรายด้านและรายข้อ

(n = 574)

สัมพันธภาพทางสังคม	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสัมพันธภาพทางสังคม
ด้านท่าทีมาตรฐาน								
1. ท่านปฏิบัติต่อคนในชุมชนด้วยความเสมอภาค	0 (0.0)	2 (0.3)	5 (1.4)	482 (84.0)	82 (14.3)	4.12	.395	สูง
2. เมื่อเก็บสิ่งของมีค่าได้ท่านจะรีบคืนเจ้าของ	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (0.7)	179 (31.2)	391 (68.1)	4.67	.484	สูง
3. ท่านให้ความช่วยเหลือคนพิการเมื่อมีโอกาส	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	190 (33.1)	384 (66.9)	4.67	.471	สูง
4. ท่านไม่ล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น	0 (0.0)	2 (0.3)	6 (1.0)	181 (31.5)	385 (67.1)	4.65	.518	สูง
5. ท่านปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (0.7)	181 (31.5)	389 (67.8)	4.67	.485	สูง
6. ท่านแต่งกายเหมาะสมตามกาลเทศะ	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (1.2)	474 (82.6)	93 (16.2)	4.15	.390	สูง
7. ท่านกล่าวคำทักทายอย่างสุภาพเมื่อเจอคนรู้จักในชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (0.7)	170 (29.6)	400 (69.7)	4.69	.478	สูง
8. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (0.9)	191 (33.3)	378 (65.9)	4.65	.495	สูง
9. ท่านให้เกียรติคนในชุมชนโดยไม่คำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่	0 (0.0)	1 (0.2)	3 (0.5)	458 (79.8)	112 (19.5)	4.19	.416	สูง
ด้านท่าทีมาตรฐาน โดยรวมเฉลี่ย						**4.49**	**.320**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 574)

สัมพันธภาพทางสังคม	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสัมพันธภาพทางสังคม
ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม								
10. ในการปฏิบัติงานท่านได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนเป็นอย่างดี	0 (0.0)	2 (0.3)	17 (3.0)	476 (82.9)	79 (13.8)	4.10	.414	สูง
11. ท่านมีความใกล้ชิดกับคนในชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (1.6)	488 (85.0)	77 (13.4)	4.12	.369	สูง
12. ท่านมีความสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	574 (100.0)	0 (0.0)	4.00	.000	สูง
13. ท่านได้รับเชิญให้ไปร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ของเพื่อนบ้าน	0 (0.0)	1 (0.2)	8 (1.4)	206 (35.9)	359 (62.5)	4.61	.526	สูง
14. ท่านสามารถบอกความรู้สึกที่แท้จริงกับคนรอบข้างได้ โดยไม่รู้สึกอึดอัดใจ	0 (0.0)	2 (0.3)	316 (55.1)	191 (33.3)	65 (11.3)	3.56	.694	ปานกลาง
15. ท่านสามารถเล่าความสุขความทุกข์ให้เพื่อนร่วมงานรับฟังได้อย่างเปิดเผย	0 (0.0)	3 (0.5)	37 (6.4)	469 (81.7)	65 (11.3)	4.04	.444	สูง
16. ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมงานกันได้อย่างสบายใจ	0 (0.0)	1 (0.2)	13 (2.3)	493 (85.9)	67 (11.7)	4.09	.372	สูง
17. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี	0 (0.0)	1 (0.2)	11 (1.9)	490 (85.4)	72 (12.5)	4.10	.376	สูง
18. ท่านเป็นที่ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (4.0)	489 (85.2)	62 (10.8)	4.07	.379	สูง
ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม โดยรวมเฉลี่ย						**4.07**	**.264**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 574)

สัมพันธภาพทางสังคม	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสัมพันธภาพทางสังคม
ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม								
19. ท่านบอกความรู้สึกของท่านที่มีต่อผู้ร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา	0 (0.0)	1 (0.2)	313 (54.5)	193 (33.6)	67 (11.7)	3.57	.695	ปานกลาง
20. ท่านกล่าวคำว่าขอบคุณเมื่อมีบุคคลทำสิ่งดีให้แก่ท่าน	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (0.7)	171 (29.8)	399 (69.5)	4.69	.478	สูง
21. ท่านมีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สนทนากับผู้อื่นอย่างสุภาพ	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (0.9)	195 (34.0)	374 (65.2)	4.64	.497	สูง
22. เมื่อคนรอบข้างเล่าเรื่องไม่สบายใจให้ท่านฟังท่านจะรับฟังอย่างตั้งใจ	0 (0.0)	1 (0.2)	12 (2.1)	185 (32.2)	376 (65.5)	4.63	.534	สูง
23. ท่านมีการพยักหน้าเพื่อแสดงถึงความเข้าใจในเรื่องที่ผู้อื่นเล่าให้ท่านฟัง	0 (0.0)	2 (0.3)	14 (2.4)	192 (33.4)	366 (63.8)	4.61	.556	สูง
24. ท่านมีการให้คู่สนทนาเข้าใจถึงความรู้สึกของท่านได้	0 (0.0)	1 (0.2)	33 (5.7)	493 (85.9)	47 (8.2)	4.02	.382	สูง
25. ท่านแสดงความสนใจเรื่องที่ผู้อื่นกำลังพูดด้วยการตั้งใจฟัง	0 (0.0)	1 (0.2)	11 (1.9)	194 (33.8)	368 (64.1)	4.62	.534	สูง
26. ในขณะพูดคุยท่านใช้ท่าทางประกอบเพื่อสื่อความหมายให้ผู้ฟังเข้าใจมากยิ่งขึ้น	0 (0.0)	1 (0.2)	23 (4.0)	492 (85.7)	58 (10.1)	4.06	.381	สูง
27. ท่านกล่าวคำขอโทษ เมื่อทำให้ผู้อื่นไม่สบายใจ	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (1.0)	207 (36.1)	361 (62.9)	4.62	.507	สูง
ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม โดยรวมเฉลี่ย						**4.38**	**.319**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 574)

สัมพันธภาพทางสังคม	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสัมพันธภาพทางสังคม
ด้านการรักษาวามสัมพันธ์อันดี								
28. ท่านมักจะระมัดระวังตนเองมิให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	1 (0.2)	5 (0.9)	485 (84.5)	83 (14.5)	4.13	.378	สูง
29. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.5)	205 (35.7)	366 (63.8)	4.63	.493	สูง
30. ท่านแสดงความเอื้ออาทรต่อคนในชุมชน	0 (0.0)	1 (0.2)	5 (0.9)	490 (85.4)	78 (13.6)	4.12	.369	สูง
31. ท่านแสดงความเห็นใจเมื่อเห็นคนอื่นผิดหวัง	0 (0.0)	1 (0.2)	9 (1.6)	495 (86.2)	69 (12.0)	4.10	.365	สูง
32. ท่านมักแก้ไขปัญหาความขัดแย้งกับผู้อื่นด้วยการประนีประนอม	0 (0.0)	1 (0.2)	18 (3.1)	482 (84.0)	73 (12.7)	4.09	.397	สูง
33. ท่านแสดงความจริงใจต่อคนที่ท่านรู้จัก	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (1.0)	486 (84.7)	82 (14.3)	4.13	.369	สูง
34. ท่านทำอะไรมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนรอบข้าง	0 (0.0)	1 (0.2)	9 (1.6)	493 (85.9)	71 (12.4)	4.10	.368	สูง
35. ท่านคอยติดตามผลการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	0 (0.0)	2 (0.3)	18 (3.1)	496 (86.4)	58 (10.1)	4.06	.378	สูง
36. ท่านให้ความเคารพผู้ที่อาวุโสมากกว่า	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.3)	459 (80.0)	113 (19.7)	4.19	.404	สูง
ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี โดยรวมเฉลี่ย						**4.17**	**.270**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 574)

สัมพันธภาพทางสังคม	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสัมพันธภาพทางสังคม
ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว								
37. ท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว	0 (0.0)	2 (0.3)	23 (4.0)	488 (85.0)	61 (10.6)	4.06	.396	สูง
38. ท่านมีลักษณะเด่นที่ทำให้ผู้อื่นจดจำท่านง่าย	0 (0.0)	1 (0.2)	53 (9.2)	465 (81.0)	55 (9.6)	4.00	.442	สูง
39. ท่านแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว	1 (0.2)	6 (1.0)	46 (8.0)	466 (81.2)	55 (9.6)	3.99	.483	สูง
40. ท่านมีบุคลิกท่าทางที่โดดเด่น	1 (0.2)	4 (0.7)	73 (12.7)	451 (78.6)	45 (7.8)	3.93	.495	สูง
41. ท่านมีสิ่งดีๆ ในตัวเองที่ทำให้คนรอบข้างรู้จักท่าน	1 (0.2)	0 (0.0)	44 (7.7)	183 (31.9)	346 (60.3)	4.52	.652	สูง
42. ท่านเป็นที่สนใจจากผู้อื่น	1 (0.2)	4 (0.7)	358 (62.4)	158 (27.5)	53 (9.2)	3.45	.676	ปานกลาง
43. จากบทบาทที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน	0 (0.0)	3 (0.5)	20 (3.5)	488 (85.0)	63 (11.0)	4.06	.402	สูง
44. การที่ท่านเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายส่วนหนึ่งมากจากลักษณะงานที่ท่านทำ	0 (0.0)	3 (0.5)	21 (3.7)	488 (85.0)	62 (10.8)	4.06	.403	สูง
45. ท่านชอบทำอะไรที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น	1 (0.2)	10 (1.7)	62 (10.8)	455 (79.3)	46 (8.0)	3.93	.519	สูง
ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว โดยรวมเฉลี่ย						**4.00**	**.347**	**สูง**
สัมพันธภาพทางสังคม โดยรวมเฉลี่ย						**4.22**	**.242**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสัมพันธภาพทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รายด้านและรายข้อตามตารางที่ 3 สรุปได้ดังนี้

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านท่าทีมาตรฐาน เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีสัมพันธภาพทางสังคม ด้านท่าทีมาตรฐาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สัมพันธภาพทางสังคม ด้านท่าทีมาตรฐาน ข้อที่ 7 ท่านกล่าวคำทักทายอย่างสุภาพเมื่อเจอคนรู้จักในชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 เมื่อเก็บสิ่งของมีค่าได้ท่านจะรีบคืนเจ้าของ ข้อที่ 3 ท่านให้ความช่วยเหลือคนพิการเมื่อมีโอกาส และข้อที่ 5 ท่านปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของชุมชน ($\overline{X}$ = 4.67) และข้อที่ 1 ท่านปฏิบัติต่อคนในชุมชนด้วยความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 4.12)

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีสัมพันธภาพทางสังคม ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สัมพันธภาพทางสังคม ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม ข้อที่ 13 ท่านได้รับเชิญให้ไปร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ของเพื่อนบ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61) รองลงมาคือ ข้อที่ 11 ท่านมีความใกล้ชิดกับคนในชุมชน ($\overline{X}$ = 4.12) และข้อที่ 14 ท่านสามารถบอกความรู้สึกที่แท้จริงกับคนรอบข้างได้ โดยไม่รู้สึกอึดอัดใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.56)

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีสัมพันธภาพทางสังคม ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สัมพันธภาพทางสังคม ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม ข้อที่ 20 ท่านกล่าวคำว่าขอบคุณ เมื่อมีบุคคลทำสิ่งดีให้แก่ท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69) รองลงมาคือ ข้อที่ 21 ท่านมีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สนทนากับผู้อื่นอย่างสุภาพ ($\overline{X}$ = 4.64) และข้อที่ 19 ท่านบอกความรู้สึกของท่านที่มีต่อผู้ร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.57)

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีสัมพันธภาพทางสังคม ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.17) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สัมพันธภาพทางสังคม ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี ข้อที่ 29 ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) รองลงมาคือ ข้อที่ 36. ท่านให้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเคารพผู้ที่อาวุโสมากกว่า ($\bar{X}$ = 4.19) และข้อที่ 35 ท่านคอยติดตามผลการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.06)

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีสัมพันธภาพทางสังคม ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.00) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สัมพันธภาพทางสังคม ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว ข้อที่ 41 ท่านมีสิ่งดีๆ ในตัวเองที่ทำให้คนรอบข้างรู้จักท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) รองลงมาคือ ข้อที่ 37 ท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว ข้อที่ 43 จากบทบาทที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน และข้อที่ 44 การที่ท่านเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายส่วนหนึ่งมากจากลักษณะงานที่ท่านทำ ($\bar{X}$ = 4.06) และข้อที่ 42 ท่านเป็นที่สนใจจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 3.45)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสัมพันธภาพทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน

(n = 574)

สัมพันธภาพทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสัมพันธภาพทางสังคม
1. ด้านท่าทีมาตรฐาน	4.49	.320	สูง
2. ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม	4.07	.264	สูง
3. ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม	4.38	.319	สูง
4. ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี	4.17	.270	สูง
5. ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว	4.00	.347	สูง
สัมพันธภาพทางสังคม โดยรวมเฉลี่ย	**4.22**	**.242**	**สูง**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสัมพันธภาพทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้านตามตารางที่ 4 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีสัมพันธภาพทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.22) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สัมพันธภาพทางสังคม ด้านท่าทีมาตรฐานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.49) ด้านความใกล้ชิดสนิทสนมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.07) ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.38) ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดีอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.17) และด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.00)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพรหมวิหาร 4

ตารางที่ 5 จำนวน (n) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพรหมวิหาร 4 ของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรายด้านและรายข้อ

(n = 574)

พรหมวิหาร 4	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพรหมวิหาร 4
ด้านเมตตา								
1. ท่านมีความปรารถนาดีให้กับคนทั่วไป	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	452 (78.7)	121 (21.1)	4.21	.411	สูง
2. ท่านรู้สึกอยากให้คนรอบข้างมีความสุข	0 (0.0)	1 (0.2)	1 (0.2)	456 (79.4)	116 (20.2)	4.20	.415	สูง
3. ท่านปรารถนาที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	174 (30.3)	399 (69.5)	4.69	.465	สูง
4. ท่านมีความคิดที่จะทำให้ชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่เจริญก้าวหน้าขึ้น	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.3)	147 (25.6)	425 (74.0)	4.74	.449	สูง
5. ท่านอยากเห็นผู้อื่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	162 (28.2)	411 (71.6)	4.71	.456	สูง
6. ท่านปรารถนาดีต่อผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมด้วยความจริงใจ	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.5)	155 (27.0)	416 (72.5)	4.72	.461	สูง
7. ท่านรู้สึกอยากช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน	0 (0.0)	1 (0.2)	4 (0.7)	178 (31.0)	391 (68.1)	4.67	.496	สูง
8. ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งหากได้รับการเสนอชื่อให้เป็นตัวแทนของชุมชน	0 (0.0)	4 (0.7)	45 (7.8)	459 (80.0)	66 (11.5)	4.02	.470	สูง
9. ท่านมีความรู้สึกอยากจะทำตัวให้เป็นประโยชน์ของสังคม	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.3)	472 (82.2)	100 (17.4)	4.17	.386	สูง
10. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อคนรอบข้างประสบปัญหา	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (2.3)	178 (31.0)	383 (66.7)	4.64	.524	สูง
ด้านเมตตา โดยรวมเฉลี่ย						**4.47**	**.293**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 574)

พรหมวิหาร 4	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพรหมวิหาร 4
ด้านกรุณา								
11. ท่านแสดงความเห็นใจเมื่อคนรู้จักประสบปัญหา	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (2.3)	185 (32.2)	376 (65.5)	4.63	.527	สูง
12. ท่านและเพื่อนบ้านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันหากใครคนหนึ่งเดือดร้อน	0 (0.0)	1 (0.2)	12 (2.1)	476 (82.9)	86 (15.0)	4.13	.393	สูง
13. ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานของชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (1.7)	466 (81.2)	98 (17.1)	4.15	.406	สูง
14. ท่านให้ความช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนอย่างเต็มความสามารถ	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (2.3)	463 (80.7)	98 (17.1)	4.15	.414	สูง
15. เมื่อคนที่ท่านรู้จักประสบปัญหาท่านมักให้การช่วยเหลือ	0 (0.0)	1 (0.2)	5 (0.9)	471 (82.1)	97 (16.9)	4.16	.400	สูง
16. ท่านช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (0.7)	460 (80.1)	110 (19.2)	4.18	.406	สูง
17. ท่านบริจาคเงินเพื่อการกุศลตามกำลังทรัพย์ที่มี	0 (0.0)	1 (0.2)	2 (0.3)	206 (35.9)	365 (63.6)	4.63	.501	สูง
18. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ	0 (0.0)	2 (0.3)	310 (54.0)	214 (37.3)	48 (8.4)	3.54	.651	ปานกลาง
19. ท่านแบ่งปันสิ่งของให้กับเพื่อนบ้าน	0 (0.0)	1 (0.2)	5 (0.9)	493 (85.9)	75 (13.1)	4.12	.364	สูง
20. ท่านบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (0.7)	208 (36.2)	362 (63.1)	4.62	.499	สูง
ด้านกรุณา โดยรวมเฉลี่ย						**4.23**	**.255**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 574)

พรหมวิหาร 4	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพรหมวิหาร 4
ด้านมุทิตา								
21. ท่านมีความยินดี เมื่อเห็นเพื่อนบ้านมีความสุข	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	449 (78.2)	124 (21.6)	4.21	.415	สูง
22. ท่านรู้สึกยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นมีความก้าวหน้าในชีวิต	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	457 (79.6)	116 (20.2)	4.20	.405	สูง
23. ท่านแสดงความยินดีกับความสำเร็จของคนรอบข้าง	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.3)	470 (81.9)	102 (17.8)	4.17	.389	สูง
24. ท่านไม่รู้สึกอิจฉาเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าท่าน	6 (1.0)	9 (1.6)	305 (53.1)	164 (28.6)	90 (15.7)	3.56	.809	ปานกลาง
25. ท่านรู้สึกยินดี เมื่อเห็นผู้ที่เดือดร้อนสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ท่าน	2 (0.3)	5 (0.9)	6 (1.0)	164 (28.6)	397 (69.2)	4.65	.585	สูง
26. ท่านไม่คิดฟุ้งซ่าน เมื่อเห็นคนรอบข้างได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าท่าน	3 (0.5)	10 (1.7)	11 (1.9)	447 (77.9)	103 (17.9)	4.11	.551	สูง
27. ท่านแสดงความยินดี เมื่อคนที่รู้จักมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2 (0.3)	0 (0.0)	3 (0.5)	451 (78.6)	118 (20.6)	4.19	.454	สูง
28. ท่านรู้สึกชื่นชม เมื่อผู้อื่นแสดงความสามารถให้เห็น	0 (0.0)	1 (0.2)	7 (1.2)	463 (80.7)	103 (17.9)	4.16	.415	สูง
29. ท่านยินดีกับผู้ร่วมงานที่ได้รับคำชมเชยในการทำงาน	1 (0.2)	0 (0.0)	2 (0.3)	460 (80.1)	111 (19.3)	4.18	.423	สูง
30. ท่านแสดงความยินดีกับผู้ร่วมงานที่ได้รับรางวัลจากการทำงาน	0 (0.0)	1 (0.2)	1 (0.2)	447 (77.9)	125 (21.8)	4.21	.426	สูง
ด้านมุทิตา โดยรวมเฉลี่ย						**4.16**	**.349**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 574)

พรหมวิหาร 4	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพรหมวิหาร 4
ด้านอุเบกขา								
31. ท่านใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ	0 (0.0)	2 (0.3)	12 (2.1)	463 (80.7)	97 (16.9)	4.14	.429	สูง
32. ท่านให้ความเป็นกันเองกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นมิตรและไม่เป็นมิตร	0 (0.0)	1 (0.2)	305 (53.1)	194 (33.8)	74 (12.9)	3.59	.709	ปานกลาง
33. ท่านพร้อมให้อภัยคนอื่นเมื่อเขาสำนึกผิด	0 (0.0)	1 (0.2)	9 (1.6)	469 (81.7)	95 (16.6)	4.15	.409	สูง
34. ท่านสามารถปล่อยวางได้เมื่อเห็นบุคคลที่ได้รับผลจากการกระทำไม่ดีของตัวเอง	0 (0.0)	7 (1.2)	32 (5.6)	186 (32.4)	349 (60.8)	4.53	.659	สูง
35. ท่านสามารถปล่อยวางได้เมื่อไม่สามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นได้	1 (0.2)	16 (2.8)	50 (8.7)	169 (29.4)	338 (58.9)	4.44	.781	สูง
36. ท่านสามารถแยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัวได้	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (2.8)	483 (84.1)	75 (13.1)	4.10	.385	สูง
37. ท่านไม่รู้สึกอคติกับคนที่มีความคิดเห็นต่างจากท่าน	0 (0.0)	7 (1.2)	29 (5.1)	482 (84.0)	56 (9.8)	4.02	.444	สูง
38. ท่านสามารถปล่อยวางจากคนที่คิดไม่ดีต่อท่านได้	0 (0.0)	4 (0.7)	336 (58.5)	181 (31.5)	53 (9.2)	3.49	.670	ปานกลาง
39. ท่านไม่ซ้ำเติมเมื่อผู้ร่วมงานทำผิดพลาด	0 (0.0)	1 (0.2)	5 (0.9)	491 (85.5)	77 (13.4)	4.12	.368	สูง
40. ท่านไม่เอาเปรียบผู้อื่นถึงแม้จะมีโอกาส	0 (0.0)	1 (0.2)	2 (0.3)	178 (31.0)	393 (68.5)	4.68	.486	สูง
ด้านอุเบกขา โดยรวมเฉลี่ย						**4.32**	**.409**	**สูง**
พรหมวิหาร 4 โดยรวมเฉลี่ย						**4.30**	**.233**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพรหมวิหาร 4 ของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรายด้านและรายข้อในตารางที่ 5 สรุปได้ดังนี้

ด้านเมตตา เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา ข้อที่ 4 ท่านมีความคิดที่จะทำให้ชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ท่านปรารถนาดีต่อผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมด้วยความจริงใจ ($\overline{X}$ = 4.72) และข้อที่ 8 ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งหากได้รับการเสนอชื่อให้เป็นตัวแทนของชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 4.02)

ด้านกรุณา เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา ข้อที่ 11 ท่านแสดงความเห็นใจเมื่อคนรู้จักประสบปัญหาและข้อที่ 17 ท่านบริจาคเงินเพื่อการกุศลตามกำลังทรัพย์ที่มีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) รองลงมาคือ ข้อที่ 20 ท่านบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส ($\overline{X}$ = 4.62) และข้อที่ 18 ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.54)

ด้านมุทิตา เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีพรหมวิหาร 4 ด้านมุทิตาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พรหมวิหาร 4 ด้านมุทิตา ข้อที่ 26 ท่านไม่คิดฟุ้งซ่าน เมื่อเห็นคนรอบข้างได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65) รองลงมาคือ ข้อที่ 21 ท่านมีความยินดี เมื่อเห็นเพื่อนบ้านมีความสุข และข้อที่ 30 ท่านแสดงความยินดีกับผู้ร่วมงานที่ได้รับรางวัลจากการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.21) และข้อที่ 24 ท่านไม่รู้สึกอิจฉาเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.56)

ด้านอุเบกขา เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา ข้อที่ 40 ท่านไม่เอาเปรียบผู้อื่นถึงแม้จะมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68) รองลงมาคือ ข้อที่ 34 ท่านสามารถปล่อยวางได้เมื่อเห็นบุคคลที่ได้รับผลจากการกระทำไม่ดีของตัวเอง ($\overline{X}$ = 4.53) และข้อที่ 38 ท่านสามารถปล่อยวางจากคนที่คิดไม่ดีต่อท่านได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.49)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพรหมวิหาร 4 ของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมและรายด้าน

(n = 574)

พรหมวิหาร 4	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพรหมวิหาร 4
1. ด้านเมตตา	4.47	.293	สูง
2. ด้านกรุณา	4.23	.255	สูง
3. ด้านมุทิตา	4.16	.349	สูง
4. ด้านอุเบกขา	4.32	.409	สูง
พรหมวิหาร 4 โดยรวมเฉลี่ย	**4.30**	**.233**	**สูง**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพรหมวิหาร 4 โดยรวมและรายด้านของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 6 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.30) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พรหมวิหาร 4 ด้านเมตตาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.47) ด้านกรุณาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.23) ด้านมุทิตาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.16) และด้านอุเบกขาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.32)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้คุณลักษณะของงาน

ตารางที่ 7 จำนวน (n) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน ของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรายด้านและรายข้อ

(n = 574)

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน
ด้านความหลากหลายของงาน								
1. ท่านใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	2 (0.3)	7 (1.2)	480 (83.6)	85 (14.8)	4.13	.397	สูง
2. ท่านมีโอกาสได้ใช้ทักษะหลายอย่างในการปฏิบัติหน้าที่	0 (0.0)	1 (0.2)	11 (1.9)	486 (84.7)	76 (13.2)	4.11	.383	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 574)

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน
3. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องอาศัยความชำนาญหลายด้าน	0 (0.0)	4 (0.7)	19 (3.3)	478 (83.3)	73 (12.7)	4.08	.427	สูง
4. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	0 (0.0)	3 (0.5)	34 (5.9)	461 (80.3)	76 (13.2)	4.06	.457	สูง
5. ท่านได้ใช้ประสบการณ์ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	1 (0.2)	10 (1.7)	474 (82.6)	89 (15.5)	4.13	.402	สูง
6. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หลายด้าน	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (0.7)	185 (32.2)	385 (67.1)	4.66	.487	สูง
7. งานที่ท่านปฏิบัติต้องพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (3.8)	471 (82.1)	81 (14.1)	4.10	.411	สูง
8. งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบในการตัดสินใจ	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (4.2)	470 (81.9)	80 (13.9)	4.10	.415	สูง
9. ท่านต้องแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	0 (0.0)	1 (0.2)	12 (2.1)	468 (81.5)	93 (16.2)	4.14	.414	สูง
10. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านต้องเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (1.7)	474 (82.6)	90 (15.7)	4.14	.394	สูง
ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมเฉลี่ย						**4.16**	**.307**	**สูง**
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน								
11. งานที่ท่านปฏิบัติมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (2.8)	477 (83.1)	81 (14.1)	4.11	.396	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 574)

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน
12. ท่านทราบว่างานที่ปฏิบัติผลที่ออกมาจะมีลักษณะเป็นอย่างไร	0 (0.0)	1 (0.2)	59 (10.3)	473 (82.4)	41 (7.1)	3.97	.425	สูง
13. งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมือนงานอื่นๆ	0 (0.0)	7 (1.2)	60 (10.5)	470 (81.9)	37 (6.4)	3.94	.463	สูง
14. งานที่ท่านปฏิบัติมักเห็นผลที่เป็นรูปธรรม	0 (0.0)	1 (0.2)	35 (6.1)	203 (35.4)	335 (58.4)	4.52	.619	สูง
15. งานที่ท่านรับผิดชอบผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้	3 (0.5)	53 (9.2)	60 (10.5)	422 (73.5)	36 (6.3)	3.76	.725	สูง
16. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน	0 (0.0)	6 (1.0)	22 (3.8)	489 (85.2)	57 (9.9)	4.04	.422	สูง
17. ท่านจะทราบวิธีการทำงานอย่างชัดเจน	0 (0.0)	5 (0.9)	30 (5.2)	485 (84.5)	54 (9.4)	4.02	.425	สูง
18. ท่านสามารถนำแนวทางในการทำงานแบบเดิมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม	0 (0.0)	1 (0.2)	18 (3.1)	490 (85.4)	65 (11.3)	4.08	.382	สูง
19. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะของงานโดยตรง	0 (0.0)	14 (2.4)	42 (7.3)	467 (81.4)	51 (8.9)	3.97	.509	สูง
20. หากท่านติดภารกิจคนที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ไม่สามารถทำแทนท่านได้	3 (0.5)	67 (11.7)	336 (58.5)	135 (23.5)	33 (5.7)	3.22	.744	ปานกลาง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมเฉลี่ย						**3.96**	**.321**	**สูง**
ด้านความสำคัญของงาน								
21. งานที่ท่านรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคน	0 (0.0)	6 (1.0)	24 (4.2)	189 (32.9)	355 (61.8)	4.56	.628	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 574)

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน
22. งานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ในชุมชน	0 (0.0)	1 (0.2)	11 (1.9)	190 (33.1)	372 (64.8)	4.63	.532	สูง
23. ผลจากการทำงานของท่านมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน	0 (0.0)	2 (0.3)	20 (3.5)	186 (32.4)	366 (63.8)	4.60	.576	สูง
24. ท่านทำงานที่มีความสำคัญต่อคนในสังคม	0 (0.0)	3 (0.5)	15 (2.6)	190 (33.1)	366 (63.8)	4.60	.569	สูง
25. ท่านปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ	0 (0.0)	2 (0.3)	19 (3.3)	474 (82.6)	79 (13.8)	4.10	.419	สูง
26. ผลจากการทำงานของท่านส่งผลให้ท่านเป็นที่ยอมรับจากคนในชุมชน	0 (0.0)	2 (0.3)	32 (5.6)	469 (81.7)	71 (12.4)	4.06	.436	สูง
27. งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง	0 (0.0)	4 (0.7)	16 (2.8)	479 (83.4)	75 (13.1)	4.09	.423	สูง
28. งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยให้บุคคลอื่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	0 (0.0)	1 (0.2)	20 (3.5)	189 (32.9)	364 (63.4)	4.60	.567	สูง
29. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการของคนในชุมชน	1 (0.2)	1 (0.2)	41 (7.1)	480 (83.6)	51 (8.9)	4.01	.428	สูง
30. ท่านมีความจำเป็นต้องเฝ้าระวังตรวจสอบขั้นตอนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	0 (0.0)	10 (1.7)	30 (5.2)	475 (82.8)	59 (10.3)	4.02	.474	สูง
ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมเฉลี่ย						**4.32**	**.355**	**สูง**
ด้านความมีอิสระในการทำงาน								
31. ท่านมีอิสระในการคิดกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	10 (1.7)	36 (6.3)	196 (34.1)	332 (57.8)	4.48	.693	สูง
32. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ตนเองไม่ถนัดได้	0 (0.0)	21 (3.7)	47 (8.2)	469 (81.7)	37 (6.4)	3.91	.534	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 574)

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน
33. ท่านมีอิสระในการคิดแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยตนเอง	0 (0.0)	6 (1.0)	31 (5.4)	201 (35.0)	336 (58.5)	4.51	.649	สูง
34. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวางแผนในงานที่ท่านรับผิดชอบ	0 (0.0)	2 (0.3)	20 (3.5)	202 (35.2)	350 (61.0)	4.57	.580	สูง
35. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	0 (0.0)	10 (1.7)	28 (4.9)	477 (83.1)	59 (10.3)	4.02	.470	สูง
36. ท่านสามารถปรึกษาบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขอุปสรรคจากการทำงานได้	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (2.1)	195 (34.0)	367 (63.9)	4.62	.528	สูง
37. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจกับงานที่ตนเป็นผู้รับผิดชอบ	0 (0.0)	8 (1.4)	18 (3.1)	491 (85.5)	57 (9.9)	4.04	.430	สูง
38. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านสามารถตัดสินใจด้วยตัวท่านเองได้	0 (0.0)	15 (2.6)	40 (7.0)	468 (81.5)	51 (8.9)	3.97	.512	สูง
39. ท่านมีอิสระในการคิดหาวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวท่านเอง	0 (0.0)	11 (1.9)	33 (5.7)	187 (32.6)	343 (59.8)	4.50	.693	สูง
40. ท่านสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่านเองเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีได้	0 (0.0)	3 (0.5)	17 (3.0)	205 (35.7)	349 (60.8)	4.57	.580	สูง
ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย						**4.31**	**.417**	**สูง**
ด้านผลสะท้อนกลับของงาน								
41. ท่านได้รับการบอกกล่าวถึงผลการปฏิบัติงานของท่านจากคนที่ท่านให้ความช่วยเหลือ	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (4.7)	201 (35.0)	346 (60.3)	4.56	.584	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 574)

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน
42. ท่านทราบผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่บวกและแง่ลบจากผู้ที่ท่านให้บริการ	0 (0.0)	2 (0.3)	42 (7.3)	201 (35.0)	329 (57.3)	4.49	.646	สูง
43. ท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเองจากคนรอบข้างอยู่เสมอ	0 (0.0)	3 (0.5)	20 (3.5)	210 (36.6)	341 (59.4)	4.55	.591	สูง
44. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานอย่างเป็นธรรม	0 (0.0)	7 (1.2)	43 (7.5)	191 (33.3)	333 (58.0)	4.48	.688	สูง
45. ท่านได้รับการท้วงติงจากผู้ร่วมงานหากทำงานไม่ได้มาตรฐาน	1 (0.2)	4 (0.7)	35 (6.1)	204 (35.5)	330 (57.5)	4.49	.660	สูง
46. ท่านสามารถพิจารณาได้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใดจากปฏิกิริยาของคนรอบข้าง	0 (0.0)	2 (0.3)	30 (5.2)	502 (87.5)	40 (7.0)	4.01	.369	สูง
47. ท่านได้รับการบอกกล่าวประสิทธิภาพในการทำงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	6 (1.0)	36 (6.3)	204 (35.5)	328 (57.1)	4.49	.662	สูง
48. ท่านได้รับคำชมเชย เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	0 (0.0)	2 (0.3)	35 (6.1)	194 (33.8)	343 (59.8)	4.53	.627	สูง
49. ท่านได้รับฟังคำวิจารณ์ถึงผลการทำงานของท่านจากคนในชุมชน	0 (0.0)	3 (0.5)	29 (5.1)	203 (35.4)	339 (59.1)	4.53	.618	สูง
50. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการประเมินอย่างชัดเจนโดยผู้ร่วมงาน	0 (0.0)	5 (0.9)	20 (3.5)	498 (86.8)	51 (8.9)	4.04	.397	สูง
ด้านผลสะท้อนกลับของงาน โดยรวมเฉลี่ย						**4.41**	**.482**	**สูง**
การรับรู้คุณลักษณะของงาน โดยรวมเฉลี่ย						**4.23**	**.299**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้คุณลักษณะของงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรายด้านและรายข้อในตารางที่ 7 สรุปได้ดังนี้

ด้านความหลากหลายของงาน เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ข้อที่ 6 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หลายด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) รองลงมาคือ ข้อที่ 9 ท่านต้องแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และข้อที่ 10 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านต้องเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา ($\overline{X}$ = 4.14) และข้อที่ 4 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 4.06)

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ข้อที่ 14 งานที่ท่านปฏิบัติมักเห็นผลที่เป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) รองลงมาคือ ข้อที่ 11 งานที่ท่านปฏิบัติมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.11) และข้อที่ 20 หากท่านติดภารกิจคนที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ไม่สามารถทำแทนท่านได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.22)

ด้านความสำคัญของงาน เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ข้อที่ 22 งานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ในชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) รองลงมาคือ ข้อที่ 23 ผลจากการทำงานของท่านมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน ข้อที่ 24 ท่านทำงานที่มีความสำคัญต่อคนในสังคม และข้อที่ 28 งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยให้บุคคลอื่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.60) และข้อที่ 29 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการของคนในชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 4.01)

ด้านความมีอิสระในงาน เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.31) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ข้อที่ 36 ท่านสามารถปรึกษาบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขอุปสรรคจากการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62) รองลงมาคือ ข้อที่ 34

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวางแผนในงานที่ท่านรับผิดชอบ และข้อที่ 40 ท่านสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่านเองเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ ($\bar{X}$ = 4.57) และข้อที่ 32 ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ตนเองไม่ถนัดได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =3.91)

ด้านผลสะท้อนกลับของงาน เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ข้อที่ 41 ท่านได้รับการบอกกล่าวถึงผลการปฏิบัติงานของท่านจากคนที่ท่านให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) รองลงมาคือ ข้อที่ 43. ท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเองจากคนรอบข้างอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.55) และข้อที่ 46 ท่านสามารถพิจารณาได้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใดจากปฏิกิริยาของคนรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.01)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน

(n = 574)

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน
1. ด้านความหลากหลายของงาน	4.16	.307	สูง
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.96	.321	สูง
3. ด้านความสำคัญของงาน	4.32	.355	สูง
4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.31	.417	สูง
5. ด้านผลสะท้อนกลับของงาน	4.41	.482	สูง
การรับรู้คุณลักษณะของงาน โดยรวมเฉลี่ย	**4.23**	**.299**	**สูง**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวมและรายด้านของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 8 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.23) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.16) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.96) ด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.32) ด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.31) และด้านผลสะท้อนกลับของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.41)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 9 จำนวน (n) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรายด้านและรายข้อ

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน								
1. ท่านสนุกกับงานที่ทำอยู่	0 (0.0)	2 (0.3)	22 (3.8)	475 (82.8)	75 (13.1)	4.09	.419	สูง
2. ท่านไม่รู้สึกวิตกกังวลใดๆ กับการปฏิบัติงาน	1 (0.2)	4 (0.7)	42 (7.3)	471 (82.1)	56 (9.8)	4.01	.463	สูง
3. ท่านมีความเพลิดเพลินในขณะปฏิบัติงาน	0 (0.0)	1 (0.2)	25 (4.4)	490 (85.4)	58 (10.1)	4.05	.386	สูง
4. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (2.8)	494 (86.1)	64 (11.1)	4.08	.364	สูง
5. ท่านรู้สึกผ่อนคลายเมื่อได้ทำงาน	0 (0.0)	3 (0.5)	39 (6.8)	477 (83.1)	55 (9.6)	4.02	.430	สูง
6. ท่านรู้สึกกระชุ่มกระชวยที่ได้มาที่ทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	41 (7.1)	483 (84.1)	50 (8.7)	4.02	.398	สูง
7. การที่ท่านไม่ได้ไปทำงานเหมือนชีวิตขาดอะไรไป	1 (0.2)	9 (1.6)	53 (9.2)	464 (80.8)	47 (8.2)	3.95	.501	สูง
8. ท่านรู้สึกว่าช่วงเวลาในการทำงานแต่ละวันผ่านไปอย่างรวดเร็ว	0 (0.0)	2 (0.3)	22 (3.8)	205 (35.7)	345 (60.1)	4.56	.587	สูง
9. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบขณะนี้ต่อเนื่องได้เป็นเวลายาวนาน	1 (0.2)	3 (0.5)	31 (5.4)	198 (34.5)	341 (59.4)	4.52	.641	สูง
10. งานที่ท่านปฏิบัติไม่ได้ทำให้ท่านรู้สึกเครียด	1 (0.2)	7 (1.2)	37 (6.4)	199 (34.7)	330 (57.5)	4.48	.688	สูง
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย						**4.17**	**.329**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
ด้านความพึงพอใจในงาน								
11. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (2.8)	205 (35.7)	353 (61.5)	4.59	.547	สูง
12. ท่านมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (2.4)	205 (35.7)	355 (61.8)	4.59	.539	สูง
13. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างสุดความสามารถ	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (1.2)	196 (34.1)	371 (64.6)	4.63	.507	สูง
14.ท่านให้ความใส่ใจในงานที่ปฏิบัติ	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (1.4)	203 (35.4)	363 (63.2)	4.62	.514	สูง
15. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (0.9)	487 (84.8)	82 (14.3)	4.13	.366	สูง
16. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่า	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (1.0)	191 (33.3)	377 (65.7)	4.65	.500	สูง
17. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบขณะนี้ตลอดไป	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (3.8)	488 (85.0)	64 (11.1)	4.07	.380	สูง
18. ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (1.0)	182 (31.7)	386 (67.2)	4.66	.495	สูง
19. ท่านพึงพอใจกับบทบาทความรับผิดชอบของตนเอง	0 (0.0)	1 (0.2)	10 (1.7)	201 (35.0)	362 (63.1)	4.61	.533	สูง
20. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน	0 (0.0)	3 (0.5)	314 (54.7)	196 (34.1)	61 (10.6)	3.55	.687	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมเฉลี่ย						**4.41**	**.322**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	ไม่เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริงอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
ด้านความกระตือรือร้นในงาน								
21. ท่านมีความต้องการอย่างมากที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวัน	0 (0.0)	3 (0.5)	321 (55.9)	198 (34.5)	52 (9.1)	3.52	.665	ปานกลาง
22. ท่านมีความตื่นตัว พร้อมที่จะปฏิบัติงานตลอดเวลา	0 (0.0)	2 (0.3)	18 (3.1)	491 (85.5)	63 (11.0)	4.07	.388	สูง
23. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างคล่องแคล่ว	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (4.0)	200 (34.8)	351 (61.1)	4.57	.571	สูง
24. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาขณะปฏิบัติงาน	0 (0.0)	1 (0.2)	14 (3.0)	207 (36.1)	349 (60.8)	4.57	.561	สูง
25. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะลงมือทำทันที	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (2.8)	216 (37.6)	342 (59.6)	4.57	.549	สูง
26. ท่านมุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (1.4)	209 (36.4)	357 (62.2)	4.61	.516	สูง
27. ท่านรีบหาวิธีแก้ไขปัญหาทันที เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในขณะปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (2.4)	208 (36.2)	352 (61.3)	4.59	.540	สูง
28. ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้	0 (0.0)	5 (0.9)	35 (6.1)	486 (84.7)	48 (8.4)	4.01	.424	สูง
29. ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จโดยเร็ว	0 (0.0)	2 (0.3)	13 (2.3)	203 (35.4)	356 (62.0)	4.59	.555	สูง
30. ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างล้นเหลือ	0 (0.0)	4 (0.7)	34 (5.9)	486 (84.7)	50 (8.7)	4.01	.418	สูง
ด้านความกระตือรือร้นในงาน โดยรวมเฉลี่ย						**4.31**	**.332**	**สูง**
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย						**4.29**	**.301**	**สูง**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรายด้านและรายข้อตามตารางที่ 9 สรุปได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.17) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ข้อที่ 8 ท่านรู้สึกว่าช่วงเวลาในการทำงานแต่ละวันผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) รองลงมาคือ ข้อที่ 9 ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบขณะนี้ต่อเนื่องได้เป็นเวลายาวนาน ($\overline{X}$ = 4.52) และข้อที่ 7 การที่ท่านไม่ได้ไปทำงานเหมือนชีวิตขาดอะไรไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.95)

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ข้อที่ 18 ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) รองลงมาคือ ข้อที่ 16 ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่า ($\overline{X}$ = 4.65) และข้อที่ 20 ท่านเต็มใจที่จะทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.55)

ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.31) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ข้อที่ 26 ท่านมุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61) รองลงมาคือ ข้อที่ 27 ท่านรีบหาวิธีแก้ไขปัญหาทันที เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในขณะปฏิบัติงาน และข้อที่ 29 ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จโดยเร็ว ($\overline{X}$ = 4.59) และข้อที่ 21 ท่านมีความต้องการอย่างมากที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.52)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน	4.17	.329	สูง
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.41	.322	สูง
3. ด้านความกระตือรือร้นในงาน	4.31	.332	สูง
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย	**4.29**	**.301**	**สูง**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้านตามตารางที่ 10 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.29) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.17) ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.41) และด้านความกระตือรือร้นในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.31)

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

- สมมติฐานย่อยที่ 1.1 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน						
ชาย	289	4.18	.293	.530	0.12	ไม่แตกต่าง
หญิง	285	4.17	.363			
ด้านความพึงพอใจในงาน						
ชาย	289	4.40	.319	-.497	.942	ไม่แตกต่าง
หญิง	285	4.41	.326			
ด้านความกระตือรือร้นในงาน						
ชาย	289	4.30	.320	-.419	.500	ไม่แตกต่าง
หญิง	285	4.31	.345			
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย						
ชาย	**289**	**4.29**	**.283**	**-.138**	**.108**	**ไม่แตกต่าง**
หญิง	**285**	**4.30**	**.319**			

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ ตามตารางที่ 11 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงานไม่แตกต่างกัน

- สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 12 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ	n	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน			
น้อยกว่า 40 ปี	115	4.24	.321
40 – 49 ปี	187	4.19	.296
50 – 59 ปี	241	4.17	.352
60 ปี เป็นต้นไป	58	4.00	.311
รวม	574	4.17	.329
ด้านความพึงพอใจในงาน			
น้อยกว่า 40 ปี	115	4.49	.255
40 – 49 ปี	187	4.44	.302
50 – 59 ปี	241	4.40	.330
60 ปี เป็นต้นไป	58	4.17	.370
รวม	574	4.41	.322
ด้านความกระตือรือร้นในงาน			
น้อยกว่า 40 ปี	115	4.39	.282
40 – 49 ปี	187	4.34	.334
50 – 59 ปี	241	4.30	.332
60 ปี เป็นต้นไป	58	4.09	.330
รวม	574	4.31	.332
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย			
น้อยกว่า 40 ปี	**115**	**4.37**	**.269**
40 – 49 ปี	**187**	**4.32**	**.292**
50 – 59 ปี	**241**	**4.29**	**.302**
60 ปี เป็นต้นไป	**58**	**4.09**	**.296**
รวม	**574**	**4.29**	**.301**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่ จำแนกตามอายุ ตามตารางที่ 12 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีน้อยกว่า 40 ปี มีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 4.32) และต่ำที่สุดอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\overline{X}$ = 4.09)

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน						
ระหว่างกลุ่ม	3	2.187	.729	6.907	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	570	60.153	.106			
รวม	573	62.340				
ด้านความพึงพอใจในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	3	4.281	1.427	14.670	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	570	55.452	.097			
รวม	573	59.733				
ด้านความกระตือรือร้นในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	3	3.804	1.268	12.099	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	570	59.733	.105			
รวม	573	63.536				
ความสุขในการทำงาน โดยรวม						
ระหว่างกลุ่ม	**3**	**3.356**	**1.119**	**13.103**	**.000**	**แตกต่าง**
ภายในกลุ่ม	**570**	**48.668**	**.085**			
รวม	**573**	**52.024**				

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุในตารางที่ 13 พบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่รายคู่ วิธี Least Significant Difference (LSD) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามอายุ	$\bar{X}$	**อายุ** (1) 4.24	(2) 4.19	(3) 4.17	(4) 4.00
(1) น้อยกว่า 40 ปี	4.24	-			
(2) 40 – 49 ปี	4.19	ns	-		
(3) 50 – 59 ปี	4.17	ns	ns	-	
(4) 60 ปี เป็นต้นไป	4.00	**	**	**	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 14 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.24) สูงกว่าอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.00)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.19) สูงกว่าอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.00)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.17) สูงกว่าอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.00)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอายุ	$\bar{X}$	อายุ (1) 4.49	(2) 4.44	(3) 4.40	(4) 4.17
(1) น้อยกว่า 40 ปี	4.49	-			
(2) 40 – 49 ปี	4.44	ns	-		
(3) 50 – 59 ปี	4.40	**	ns	-	
(4) 60 ปี เป็นต้นไป	4.17	**	**	**	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 15 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี อายุระหว่าง 50 – 59 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.49) สูงกว่าอายุระหว่าง 50 – 59 ปี ($\bar{X}$ = 4.40) และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.17)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.49) สูงกว่าอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.17)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.40) สูงกว่าอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.17)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามอายุ	$\bar{X}$	อายุ (1) 4.39	(2) 4.34	(3) 4.30	(4) 4.09
(1) น้อยกว่า 40 ปี	4.39	-			
(2) 40 – 49 ปี	4.34	ns	-		
(3) 50 – 59 ปี	4.30	*	ns	-	
(4) 60 ปี เป็นต้นไป	4.09	**	**	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 16 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และอายุระหว่าง 50 – 59 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.39) สูงกว่าอายุระหว่าง 50 – 59 ปี ($\bar{X}$ = 4.30) และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.34) สูงกว่าอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.30) สูงกว่าอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนโดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี

(n = 574)

ความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุ	$\bar{X}$	อายุ (1)	(2)	(3)	(4)
		4.37	4.32	4.29	4.09
(1) น้อยกว่า 40 ปี	4.37	-			
(2) 40 – 49 ปี	4.32	ns	-		
(3) 50 – 59 ปี	4.29	*	ns	-	
(4) 60 ปี เป็นต้นไป	4.09	**	**	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบตามตารางที่ 17 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และอายุระหว่าง 50 – 59 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวม ($\bar{X}$ = 4.37) สูงกว่าอายุระหว่าง 50 – 59 ปี ($\bar{X}$ = 4.29) และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวม ($\bar{X}$ = 4.32) สูงกว่าอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี และอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวม ($\bar{X}$ = 4.29) สูงกว่าอายุ 60 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- สมมติฐานย่อยที่ 1.3 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน			
โสด	181	4.23	.231
สมรส	347	4.15	.353
แยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง	46	4.11	.431
รวม	574	4.17	.329
ด้านความพึงพอใจในงาน			
โสด	181	4.51	.235
สมรส	347	4.36	.346
แยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง	46	4.29	.324
รวม	574	4.41	.322
ด้านความกระตือรือร้นในงาน			
โสด	181	4.41	.254
สมรส	347	4.27	.354
แยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง	46	4.21	.354
รวม	574	4.31	.332
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย			
โสด	**181**	**4.38**	**.226**
สมรส	**347**	**4.26**	**.321**
แยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง	**46**	**4.21**	**.324**
รวม	**574**	**4.29**	**.301**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพสมรสตามตารางที่ 18 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสดมีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.38) รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ($\bar{X}$ = 4.26) และต่ำที่สุดมีสถานภาพแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}$ = 4.21)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน						
ระหว่างกลุ่ม	2	.984	.492	4.580	.011	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	571	61.356	.107			
รวม	573	62.340				
ด้านความพึงพอใจในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	2	3.335	1.668	16.885	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	571	56.398	.099			
รวม	573	59.733				
ด้านความกระตือรือร้นในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	2	2.816	1.408	13.242	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	571	60.720	.106			
รวม	573	63.536				
ความสุขในการทำงาน โดยรวม						
ระหว่างกลุ่ม	**2**	**2.246**	**1.123**	**12.879**	**.000**	**แตกต่าง**
ภายในกลุ่ม	**571**	**49.779**	**.087**			
รวม	**573**	**52.024**				

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพสมรสตามตารางที่ 19 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่รายคู่ วิธี Least Significant Difference (LSD) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	$\bar{X}$	**สถานภาพสมรส** (1) 4.23	(2) 4.15	(3) 4.11
(1) โสด	4.23	-		
(2) สมรส	4.15	**	-	
(3) แยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง	4.11	*	ns	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 20 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.23) สูงกว่าที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X}$ = 4.15)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพแยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.23) สูงกว่าที่มีสถานภาพแยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง ($\bar{X}$ = 4.11)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส (1) 4.51	(2) 4.36	(3) 4.29
(1) โสด	4.51	-		
(2) สมรส	4.36	**	-	
(3) แยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง	4.29	**	ns	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 21 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.51) สูงกว่าที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X}$ = 4.36)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพ และสถานภาพแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.51) สูงกว่าที่มีสถานภาพแยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง ($\bar{X}$ = 4.29)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส (1) 4.41	(2) 4.27	(3) 4.21
(1) โสด	4.41	-		
(2) สมรส	4.27	**	-	
(3) แยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง	4.21	**	ns	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 22 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน($\bar{X}$ = 4.41) สูงกว่าที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X}$ = 4.27)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพแยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.41) สูงกว่าที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}$ = 4.21)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส		สถานภาพสมรส		
		(1)	(2)	(3)
	$\bar{X}$	4.38	4.26	4.21
(1) โสด	4.38	-		
(2) สมรส	4.26	**	-	
(3) แยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง	4.21	**	ns	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 23 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด สถานภาพสมรส และสถานภาพแยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสด มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.38) สูงกว่าที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X}$ = 4.26) และสถานภาพแยกกันอยู่หรือหม้ายหรือหย่าร้าง ($\bar{X}$ = 4.21)

- สมมติฐานย่อยที่ 1.4 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน			
ไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา	64	4.05	.426
มัธยมศึกษาหรือปวช.	259	4.20	.296
อนุปริญญาหรือปวส.	98	4.27	.244
สูงกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	153	4.12	.361
รวม	574	4.17	.329

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความพึงพอใจในงาน			
ไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา	64	4.22	.338
มัธยมศึกษาหรือปวช.	259	4.43	.310
อนุปริญญาหรือปวส.	98	4.56	.226
สูงกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	153	4.35	.339
รวม	574	4.41	.322
ด้านความกระตือรือร้นในงาน			
ไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา	64	4.15	.371
มัธยมศึกษาหรือปวช.	259	4.32	.330
อนุปริญญาหรือปวส.	98	4.44	.258
สูงกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	153	4.26	.330
รวม	574	4.31	.332
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย			
ไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา	**64**	**4.14**	**.331**
มัธยมศึกษาหรือปวช.	**259**	**4.32**	**.289**
อนุปริญญาหรือปวส.	**98**	**4.42**	**.223**
สูงกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	**153**	**4.24**	**.313**
รวม	**574**	**4.29**	**.301**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษาในตารางที่ 24 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.42) รองลงมาคือ มัธยมศึกษาหรือปวช. ($\bar{X}$ = 4.32) และต่ำที่สุดไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.14)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน						
ระหว่างกลุ่ม	3	2.516	.839	7.990	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	570	59.824	.105			
รวม	573	62.340				
ด้านความพึงพอใจในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	3	5.125	1.708	17.830	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	570	54.609	.096			
รวม	573	59.733				
ด้านความกระตือรือร้นในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	3	3.562	1.187	11.286	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	570	59.974	.105			
รวม	573	63.536				
ความสุขในการทำงานโดยรวม						
ระหว่างกลุ่ม	**3**	**3.634**	**1.211**	**14.270**	**.000**	**แตกต่าง**
ภายในกลุ่ม	**570**	**48.390**	**.085**			
รวม	**573**	**52.024**				

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษาในตารางที่ 25 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่รายคู่ วิธี Least Significant Difference (LSD) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา (1) 4.05	(2) 4.20	(3) 4.27	(4) 4.12
(1) ไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา	4.05	-			
(2) มัธยมศึกษาหรือปวช.	4.20	**	-		
(3) อนุปริญญาหรือปวส.	4.27	**	ns	-	
(4) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.12	ns	*	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 26 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. และไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช.มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.20) และไม่ได้เรียน/ประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.05)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.27) สูงกว่าไม่ได้เรียน/ประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.05)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. และสูงกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.20) สูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\overline{X}$ = 4.12)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และสูงกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.27) สูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\overline{X}$ = 4.12)

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา		**วุฒิการศึกษา**			
		(1)	(2)	(3)	(4)
	$\overline{X}$	4.22	4.43	4.56	4.35
(1) ไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา	4.22	-			
(2) มัธยมศึกษาหรือปวช.	4.43	**	-		
(3) อนุปริญญาหรือปวส.	4.56	**	**	-	
(4) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.35	**	*	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 27 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. และไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.43) สูงกว่าไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา ($\overline{X}$ = 4.22)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.56) สูงกว่าไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา ($\overline{X}$ = 4.22)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.35) สูงกว่าไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา ($\overline{X}$ = 4.22)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และมัธยมศึกษาหรือปวช. มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.56) สูงกว่ามัธยมศึกษาหรือปวช. ($\overline{X}$ = 4.43)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.43) สูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\overline{X}$ = 4.35)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.56) สูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\overline{X}$ = 4.35)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา (1) 4.15	(2) 4.32	(3) 4.44	(4) 4.26
(1) ไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา	4.15	-			
(2) มัธยมศึกษาหรือปวช.	4.32	**	-		
(3) อนุปริญญาหรือปวส.	4.44	**	**	-	
(4) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.26	*	ns	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 28 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. และไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.32) สูงกว่าไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.15)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.44) สูงกว่าไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.15)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.26) สูงกว่าไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.15)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และมัธยมศึกษาหรือปวช. มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.44) สูงกว่ามัธยมศึกษาหรือปวช. ($\bar{X}$ = 4.32)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.44) สูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\bar{X}$ = 4.26)

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา		วุฒิการศึกษา			
		(1)	(2)	(3)	(4)
	$\bar{X}$	4.14	4.32	4.42	4.24
(1) ไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา	4.14	-			
(2) มัธยมศึกษาหรือปวช.	4.32	**	-		
(3) อนุปริญญาหรือปวส.	4.42	**	**	-	
(4) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.24	*	*	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 29 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. และไม่ได้เรียน/ประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.32) สูงกว่า ไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.14)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงานโดยรวม ($\bar{X}$ = 4.42) สูงกว่าไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.14)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และไม่ได้เรียนหรือประถมศึกษา มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.24) สูงกว่าไม่ได้เรียน/ประถมศึกษา ($\bar{X}$ = 4.14)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และมัธยมศึกษาหรือปวช. มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงานโดยรวม ($\bar{X}$ = 4.42) สูงกว่ามัธยมศึกษาหรือปวช. ($\bar{X}$ = 4.32)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. มีความสุขในการทำงานโดยรวม ($\bar{X}$ = 4.32) สูงกว่าปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\bar{X}$ = 4.24)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในอนุปริญญาหรือปวส. มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.42) สูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\bar{X}$ = 4.24)

- สมมติฐานย่อยที่ 1.5 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 30 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอาชีพ

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน			
เกษตรกร	193	4.18	.315
รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท	41	4.12	.489
ค้าขาย	121	4.25	.159
ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	23	4.00	.564
ธุรกิจส่วนตัว	147	4.19	.285
พ่อบ้านหรือแม่บ้าน	49	4.04	.439
รวม	574	4.17	.329
ด้านความพึงพอใจในงาน			
เกษตรกร	193	4.41	.323
รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท	41	4.30	.342
ค้าขาย	121	4.50	.222
ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	23	4.27	.470
ธุรกิจส่วนตัว	147	4.45	.268
พ่อบ้านหรือแม่บ้าน	49	4.18	.429
รวม	574	4.41	.322
ด้านความกระตือรือร้นในงาน			
เกษตรกร	193	4.32	.340
รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท	41	4.20	.378
ค้าขาย	121	4.40	.236
ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	23	4.06	.493
ธุรกิจส่วนตัว	147	4.33	.274
พ่อบ้านหรือแม่บ้าน	49	4.15	.413
รวม	574	4.31	.332

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 27 (ต่อ)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย			
เกษตรกร	**193**	**4.30**	**.298**
รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท	**41**	**4.21**	**.370**
ค้าขาย	**121**	**4.38**	**.194**
ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	**23**	**4.11**	**.477**
ธุรกิจส่วนตัว	**147**	**4.32**	**.247**
พ่อบ้านหรือแม่บ้าน	**49**	**4.12**	**.391**
รวม	**574**	**4.29**	**.301**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอาชีพในตารางที่ 30 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.38) รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.32) และต่ำที่สุด ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}$ = 4.11)

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอาชีพ

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน						
ระหว่างกลุ่ม	5	2.387	.477	4.522	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	568	59.953	.106			
รวม	573	62.340				
ด้านความพึงพอใจในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	5	4.695	.939	9.692	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	568	55.038	.097			
รวม	573	59.733				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 31 (ต่อ)

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความกระตือรือร้นในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	5	4.197	.839	8.035	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	568	59.339	.104			
รวม	573	63.536				
ความสุขในการทำงานโดยรวม						
ระหว่างกลุ่ม	**5**	**3.586**	**.717**	**8.409**	**.000**	**แตกต่าง**
ภายในกลุ่ม	**568**	**48.439**	**.085**			
รวม	**573**	**52.024**				

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพในตารางที่ 31 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพต่างกันมีความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่รายคู่ วิธี Least Significant Difference (LSD) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามอาชีพ	$\bar{X}$	**อาชีพ** (1) 4.18	(2) 4.12	(3) 4.25	(4) 4.00	(5) 4.19	(6) 4.04
(1) เกษตรกร	4.18	-					
(2) รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท	4.12	ns	-				
(3) ค้าขาย	4.25	ns	*	-			
(4) ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.00	*	ns	**	-		
(5) ธุรกิจส่วนตัว	4.19	ns	ns	ns	*	-	
(6) พ่อบ้านหรือแม่บ้าน	4.04	**	ns	**	ns	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 32 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกร และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกร และพ่อบ้านหรือแม่บ้าน มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกร มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.18) สูงกว่าพ่อบ้าน/แม่บ้าน ($\bar{X}$ = 4.04) และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}$ = 4.00)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.25) สูงกว่ารับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท ($\bar{X}$ = 4.12)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย พ่อบ้านหรือแม่บ้าน และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.25) สูงกว่าพ่อบ้านหรือแม่บ้าน ($\overline{X}$ = 4.04) และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\overline{X}$ = 4.00)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความสุขในการทำงาน ด้านความความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.19) สูงกว่าข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\overline{X}$ = 4.00)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และพ่อบ้านหรือแม่บ้าน มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความสุขในการทำงาน ด้านความความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.19) สูงกว่าพ่อบ้านหรือแม่บ้าน ($\overline{X}$ = 4.04)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ด้านความพึงพอใจในงานงานตามอาชีพ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Dfference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		4.41	4.30	4.50	4.27	4.45	4.18
(1) เกษตรกร	4.41	-					
(2) รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท	4.30	*	-				
(3) ค้าขาย	4.50	*	**	-			
(4) ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.27	*	ns	**	-		
(5) ธุรกิจส่วนตัว	4.45	ns	**	ns	*	-	
(6) พ่อบ้านหรือแม่บ้าน	4.18	**	ns	**	ns	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 33 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย เกษตรกร รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกร และพ่อบ้านหรือแม่บ้าน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.50) สูงกว่า เกษตรกร ($\bar{X}$ = 4.41) รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท ($\bar{X}$ = 4.30) ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}$ = 4.27) และพ่อบ้านหรือแม่บ้าน ($\bar{X}$ = 4.18)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว และรับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.50) สูงกว่าธุรกิจส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.45) และรับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท ($\bar{X}$ = 4.30)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพ่อบ้านหรือแม่บ้าน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.50) สูงกว่าข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\overline{X}$ = 4.27) และพ่อบ้านหรือแม่บ้าน ($\overline{X}$ = 4.18)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.45) สูงกว่าข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\overline{X}$ = 4.27)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และพ่อบ้าน/แม่บ้าน มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.45) สูงกว่าพ่อบ้าน/แม่บ้าน ($\overline{X}$ = 4.18)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามอาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ (1) 4.32	(2) 4.20	(3) 4.40	(4) 4.06	(5) 4.33	(6) 4.15
(1) เกษตรกร	4.32	-					
(2) รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท	4.20	*	-				
(3) ค้าขาย	4.40	*	**	-			
(4) ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.06	**	ns	**	-		
(5) ธุรกิจส่วนตัว	4.33	ns	*	ns	**	-	
(6) พ่อบ้านหรือแม่บ้าน	4.15	**	ns	**	ns	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 34 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย เกษตรกร รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกร พ่อบ้านหรือแม่บ้าน และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.40) สูงกว่า เกษตรกร ($\bar{X}$ = 4.32) รับจ้างทั่วไป/พนักงานบริษัท ($\bar{X}$ = 4.20) พ่อบ้านหรือแม่บ้าน ($\bar{X}$ = 4.15) และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}$ = 4.06)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และรับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\overline{X}$ = 4.40) สูงกว่าธุรกิจส่วนตัว ($\overline{X}$ = 4.33) และรับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท ($\overline{X}$ = 4.20)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย พ่อบ้านหรือแม่บ้าน และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\overline{X}$ = 4.40) สูงกว่าพ่อบ้านหรือแม่บ้าน ($\overline{X}$ = 4.15) และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\overline{X}$ = 4.06)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\overline{X}$ = 4.33) สูงกว่าข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\overline{X}$ = 4.06)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และพ่อบ้านหรือแม่บ้าน มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\overline{X}$ = 4.33) สูงกว่าพ่อบ้านหรือแม่บ้าน ($\overline{X}$ = 4.15)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามอาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		4.30	4.21	4.38	4.11	4.32	4.12
(1) เกษตรกร	4.30	-					
(2) รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท	4.21	ns	-				
(3) ค้าขาย	4.38	*	**	-			
(4) ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.11	**	ns	**	-		
(5) ธุรกิจส่วนตัว	4.32	ns	*	ns	**	-	
(6) พ่อบ้านหรือแม่บ้าน	4.12	**	ns	**	ns	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 35 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย และเกษตรกร มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกร พ่อบ้านหรือแม่บ้าน และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.38) สูงกว่าเกษตรกร ($\bar{X}$ = 4.30) รับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท ($\bar{X}$ = 4.21) พ่อบ้านหรือแม่บ้าน ($\bar{X}$ = 4.12) และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}$ = 4.11)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และรับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.38) สูงกว่าธุรกิจส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.32) และรับจ้างทั่วไปหรือพนักงานบริษัท ($\bar{X}$ = 4.21)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย พ่อบ้าน/แม่บ้าน และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.38) สูงกว่าพ่อบ้าน/แม่บ้าน ($\bar{X}$ = 4.12) และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}$ = 4.11)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.32) สูงกว่าข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($\bar{X}$ = 4.11)

อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว และพ่อบ้านหรือแม่บ้าน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.32) สูงกว่าพ่อบ้านหรือแม่บ้าน ($\bar{X}$ = 4.12)

- สมมติฐานย่อยที่ 1.6 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน			
3,000 – 10,000 บาท	274	4.20	.306
10,001 – 20,000 บาท	248	4.17	.312
20,001 บาท เป็นต้นไป	52	4.02	.463
รวม	574	4.17	.329

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 36 (ต่อ)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความพึงพอใจในงาน			
3,000 – 10,000 บาท	274	4.43	.318
10,001 – 20,000 บาท	248	4.42	.306
20,001 บาท เป็นต้นไป	52	4.18	.345
รวม	574	4.41	.322
ด้านความกระตือรือร้นในงาน			
3,000 – 10,000 บาท	274	4.34	.335
10,001 – 20,000 บาท	248	4.32	.309
20,001 บาท เป็นต้นไป	52	4.08	.346
รวม	574	4.31	.332
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย			
3,000 – 10,000 บาท	**274**	**4.32**	**.295**
10,001 – 20,000 บาท	**248**	**4.30**	**.287**
20,001 บาท เป็นต้นไป	**52**	**4.09**	**.325**
รวม	**574**	**4.29**	**.301**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนในตารางที่ 36 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท มีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ($\bar{X}$ = 4.30) และต่ำที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน						
ระหว่างกลุ่ม	2	1.485	.743	6.969	.001	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	571	60.855	.107			
รวม	573	62.340				
ด้านความพึงพอใจในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	2	2.389	1.420	14.247	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	571	56.894	.100			
รวม	573	59.733				
ด้านความกระตือรือร้นในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	2	3.025	1.512	14.271	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	571	60.512	.106			
รวม	573	63.536				
ความสุขในการทำงาน โดยรวม						
ระหว่างกลุ่ม	**2**	**2.368**	**1.184**	**13.612**	**.000**	**แตกต่าง**
ภายในกลุ่ม	**571**	**49.657**	**.087**			
รวม	**573**	**52.024**				

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอาชีพในตารางที่ 37 พบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพต่างกันมีความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่รายคู่ วิธี Least Significant Difference (LSD) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน (1) 4.20	(2) 4.17	(3) 4.02
(1) 3,000 – 10,000 บาท	4.20	-		
(2) 10,001 – 20,000 บาท	4.17	ns	-	
(3) 20,001 บาท เป็นต้นไป	4.02	**	**	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 38 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน($\bar{X}$ = 4.20) สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.02)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 10,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.17) สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.02)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน (1) 4.43	(2) 4.42	(3) 4.18
(1) 3,000 – 10,000 บาท	4.43	-		
(2) 10,001 – 20,000 บาท	4.42	ns	-	
(3) 20,001 บาท เป็นต้นไป	4.18	**	**	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 39 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.43) สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.18)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 10,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.42) สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.18)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน (1) 4.34	(2) 4.32	(3) 4.08
(1) 3,000 – 10,000 บาท	4.34	-		
(2) 10,001 – 20,000 บาท	4.32	ns	-	
(3) 20,001 บาท เป็นต้นไป	4.08	**	**	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 40 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.34) สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.08)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 10,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.32) สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.08)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน (1) 4.32	(2) 4.30	(3) 4.09
(1) 3,000 – 10,000 บาท	4.32	-		
(2) 10,001 – 20,000 บาท	4.30	ns	-	
(3) 20,001 บาท เป็นต้นไป	4.09	**	**	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 41 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.32) สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 10,000 บาท มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.30) สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001 บาท เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- สมมติฐานย่อยที่ 1.7 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 42 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน			
อำเภอเมืองนนทบุรี	39	4.04	.438
อำเภอบางกรวย	37	4.10	.417
อำเภอบางใหญ่	127	4.09	.421
อำเภอบางบัวทอง	141	4.25	.165
อำเภอไทรน้อย	131	4.22	.306
อำเภอปากเกร็ด	99	4.18	.276
รวม	574	4.17	.329
ด้านความพึงพอใจในงาน			
อำเภอเมืองนนทบุรี	39	4.19	.395
อำเภอบางกรวย	37	4.31	.386
อำเภอบางใหญ่	127	4.27	.371
อำเภอบางบัวทอง	141	4.51	.213
อำเภอไทรน้อย	131	4.47	.285
อำเภอปากเกร็ด	99	4.46	.270
รวม	574	4.41	.322
ด้านความกระตือรือร้นในงาน			
อำเภอเมืองนนทบุรี	39	4.13	.358
อำเภอบางกรวย	37	4.18	.382
อำเภอบางใหญ่	127	4.16	.399
อำเภอบางบัวทอง	141	4.41	.216
อำเภอไทรน้อย	131	4.38	.279
อำเภอปากเกร็ด	99	4.36	.312
รวม	574	4.31	.332

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 42 (ต่อ)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	S.D.
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย			
อำเภอเมืองนนทบุรี	**39**	**4.12**	**.345**
อำเภอบางกรวย	**37**	**4.20**	**.360**
อำเภอบางใหญ่	**127**	**4.17**	**.363**
อำเภอบางบัวทอง	**141**	**4.39**	**.191**
อำเภอไทรน้อย	**131**	**4.36**	**.265**
อำเภอปากเกร็ด	**99**	**4.33**	**.258**
รวม	**574**	**4.29**	**.301**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงานในตารางที่ 42 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.39) รองลงมาคือ อำเภอไทรน้อย ($\bar{X}$ = 4.36) และต่ำที่สุดอำเภอเมืองนนทบุรี ($\bar{X}$ = 4.12)

ตารางที่ 43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน						
ระหว่างกลุ่ม	5	2.872	.574	5.487	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	568	59.468	.105			
รวม	573	62.340				
ด้านความพึงพอใจในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	5	6.870	1.374	14.762	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	568	52.863	.093			
รวม	573	59.733				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 43 (ต่อ)

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความกระตือรือร้นในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	5	7.052	1.410	13.029	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	568	56.484	.099			
รวม	573	63.536				
ความสุขในการทำงานโดยรวม						
ระหว่างกลุ่ม	**5**	**5.353**	**1.071**	**13.029**	**.000**	**แตกต่าง**
ภายในกลุ่ม	**568**	**46.671**	**.082**			
รวม	**573**	**52.024**				

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุในตารางที่ 43 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่รายคู่ วิธี Least Significant Difference (LSD) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	พื้นที่ปฏิบัติงาน (1) 4.04	(2) 4.10	(3) 4.09	(4) 4.25	(5) 4.22	(6) 4.18
(1) อำเภอเมืองนนทบุรี	4.04	-					
(2) อำเภอบางกรวย	4.10	ns	-				
(3) อำเภอบางใหญ่	4.09	ns	ns	-			
(4) อำเภอบางบัวทอง	4.25	**	*	**	-		
(5) อำเภอไทรน้อย	4.22	**	*	**	ns	-	
(6) อำเภอปากเกร็ด	4.18	*	ns	*	ns	ns	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 44 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอเมืองนนทบุรี มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอปากเกร็ด และอำเภอเมืองนนทบุรี มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.25) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\bar{X}$ = 4.22) อำเภอปากเกร็ด ($\bar{X}$ = 4.18) และอำเภอเมืองนนทบุรี ($\bar{X}$ = 4.04)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอบางกรวย มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.25) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\overline{X}$ = 4.22) และอำเภอบางกรวย ($\overline{X}$ = 4.10)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอบางใหญ่ มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอปากเกร็ด และอำเภอบางใหญ่ มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.25) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\overline{X}$ = 4.22) อำเภอปากเกร็ด ($\overline{X}$ = 4.18) และอำเภอบางใหญ่ ($\overline{X}$ = 4.09)

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความพึงพอใจในงานงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	พื้นที่ปฏิบัติงาน (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		4.19	4.31	4.27	4.51	4.47	4.46
(1) อำเภอเมืองนนทบุรี	4.19	-					
(2) อำเภอบางกรวย	4.31	ns	-				
(3) อำเภอบางใหญ่	4.27	ns	ns	-			
(4) อำเภอบางบัวทอง	4.51	**	**	**	-		
(5) อำเภอไทรน้อย	4.47	**	**	**	ns	-	
(6) อำเภอปากเกร็ด	4.46	**	*	**	ns	ns	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 45 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย อำเภอปากเกร็ด และอำเภอเมืองนนทบุรี มีความสุขในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.51) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\overline{X}$ = 4.47) อำเภอปากเกร็ด ($\overline{X}$ = 4.46) และอำเภอเมืองนนทบุรี ($\overline{X}$ = 4.19)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอบางกรวย มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอปากเกร็ด และอำเภอบางกรวย มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.51) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\overline{X}$ = 4.47) อำเภอบางเกร็ด ($\overline{X}$ = 4.46) และอำเภอบางกรวย ($\overline{X}$ = 4.31)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย อำเภอปากเกร็ด และอำเภอบางใหญ่ มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ = 4.51) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\overline{X}$ = 4.47) อำเภอปากเกร็ด ($\overline{X}$ = 4.46) และอำเภอบางใหญ่ ($\overline{X}$ = 4.27)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	พื้นที่ปฏิบัติงาน (1) 4.13	(2) 4.18	(3) 4.16	(4) 4.41	(5) 4.38	(6) 4.36
(1) อำเภอเมืองนนทบุรี	4.13	-					
(2) อำเภอบางกรวย	4.18	ns	-				
(3) อำเภอบางใหญ่	4.16	ns	ns	-			
(4) อำเภอบางบัวทอง	4.41	**	**	**	-		
(5) อำเภอไทรน้อย	4.38	**	**	**	ns	-	
(6) อำเภอปากเกร็ด	4.36	**	**	**	ns	ns	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 46 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย อำเภอปากเกร็ด และอำเภอเมืองนนทบุรี มีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.41) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\bar{X}$ = 4.38) อำเภอปากเกร็ด ($\bar{X}$ = 4.36) และอำเภอเมืองนนทบุรี ($\bar{X}$ = 4.13)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย อำเภอปากเกร็ด และอำเภอบางกรวย มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.41) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\bar{X}$ = 4.38) อำเภอบางเกร็ด ($\bar{X}$ = 4.36) และอำเภอบางกรวย ($\bar{X}$ = 4.18)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย อำเภอปากเกร็ด และอำเภอบางใหญ่ มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.41) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\bar{X}$ = 4.38) อำเภอปากเกร็ด ($\bar{X}$ = 4.36) และอำเภอบางใหญ่ ($\bar{X}$ = 4.16)

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน		พื้นที่ปฏิบัติงาน					
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	$\bar{X}$	4.12	4.20	4.17	4.39	4.36	4.33
(1) อำเภอเมืองนนทบุรี	4.12	-					
(2) อำเภอบางกรวย	4.20	ns	-				
(3) อำเภอบางใหญ่	4.17	ns	ns	-			
(4) อำเภอบางบัวทอง	4.39	**	**	**	-		
(5) อำเภอไทรน้อย	4.36	**	**	**	ns	-	
(6) อำเภอปากเกร็ด	4.33	**	*	**	ns	ns	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 47 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย อำเภอปากเกร็ด และอำเภอเมืองนนทบุรี มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.39) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\bar{X}$ = 4.36) อำเภอปากเกร็ด ($\bar{X}$ = 4.33) และอำเภอเมืองนนทบุรี ($\bar{X}$ = 4.12)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอบางกรวย มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอปากเกร็ด และอำเภอบางกรวย มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.39) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\bar{X}$ = 4.36) อำเภอบางเกร็ด ($\bar{X}$ = 4.33) และอำเภอบางกรวย ($\bar{X}$ = 4.20)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย อำเภอปากเกร็ด และอำเภอบางใหญ่ มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.39) สูงกว่าอำเภอไทรน้อย ($\bar{X}$ = 4.36) อำเภอปากเกร็ด ($\bar{X}$ = 4.33) และอำเภอบางใหญ่ ($\bar{X}$ = 4.17)

- สมมติฐานย่อยที่ 1.8 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 48 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน	n	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน			
1 – 2 ปี	168	4.20	.321
3 – 4 ปี	178	4.16	.323
5 – 6 ปี	136	4.22	.264
7 ปี เป็นต้นไป	94	4.08	.415
รวม	574	4.17	.329
ด้านความพึงพอใจในงาน			
1 – 2 ปี	168	4.44	.314
3 – 4 ปี	178	4.41	.320
5 – 6 ปี	136	4.50	.255
7 ปี เป็นต้นไป	94	4.21	.351
รวม	574	4.41	.322

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 48 (ต่อ)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน	n	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความกระตือรือร้นในงาน			
1 – 2 ปี	168	4.34	.322
3 – 4 ปี	174	4.32	.332
5 – 6 ปี	136	4.39	.269
7 ปี เป็นต้นไป	94	4.09	.348
รวม	574	4.31	.332
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย			
1 – 2 ปี	**168**	**4.33**	**.300**
3 – 4 ปี	**178**	**4.29**	**.299**
5 – 6 ปี	**136**	**4.37**	**.244**
7 ปี เป็นต้นไป	**94**	**4.13**	**.321**
รวม	**574**	**4.29**	**.301**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนในตารางที่ 48 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี มีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.37) รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 1 – 2 ปี ($\bar{X}$ = 4.33) และต่ำที่สุด 7 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.13)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน						
ระหว่างกลุ่ม	3	1.195	.398	3.713	.012	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	570	61.145	.107			
รวม	573	62.340				
ด้านความพึงพอใจในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	3	4.992	1.664	17.326	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	570	54.741	.096			
รวม	573	59.733				
ด้านความกระตือรือร้นในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	3	5.725	1.908	18.815	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	570	57.812	.096			
รวม	573	63.536				
ความสุขในการทำงานโดยรวม						
ระหว่างกลุ่ม	**3**	**3.597**	**1.199**	**14.112**	**.000**	**แตกต่าง**
ภายในกลุ่ม	**570**	**48.428**	**.085**			
รวม	**573**	**52.024**				

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนในตารางที่ 49 พบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนต่างกันมีความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่รายคู่ วิธี Least Significant Difference (LSD) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตาม ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน	$\bar{X}$	ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน (1) 4.20	(2) 4.16	(3) 4.22	(4) 4.08
(1) 1 – 2 ปี	4.20	-			
(2) 3 – 4 ปี	4.16	ns	-		
(3) 5 – 6 ปี	4.22	ns	ns	-	
(4) 7 ปี เป็นต้นไป	4.08	**	ns	**	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 50 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 1 – 2 ปี และ7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 1 – 2 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.20) สูงกว่า 7 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.08)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี และ7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.22) สูงกว่า 7 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.08)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน	$\bar{X}$	ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน (1) 4.44	(2) 4.41	(3) 4.50	(4) 4.21
(1) 1 – 2 ปี	4.44	-			
(2) 3 – 4 ปี	4.41	ns	-		
(3) 5 – 6 ปี	4.50	ns	**	-	
(4) 7 ปี เป็นต้นไป	4.21	**	**	**	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 51 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 1 – 2 ปี และ7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 1 – 2 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.44) สูงกว่า 7 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.21)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี 3 – 4 ปี และ7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน5 – 6 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.50) สูงกว่า 3 – 4 ปี ($\bar{X}$ = 4.41) และ 7 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.21)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี และ7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน5 – 6 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.50) สูงกว่า 7 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.21)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน	$\bar{X}$	ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน (1)	(2)	(3)	(4)
		4.34	4.32	4.39	4.09
(1) 1 – 2 ปี	4.34	-			
(2) 3 – 4 ปี	4.32	ns	-		
(3) 5 – 6 ปี	4.39	ns	*	-	
(4) 7 ปี เป็นต้นไป	4.09	**	**	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 52 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 1 – 2 ปี และ7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 1 – 2 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.34) สูงกว่า 7 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี และ 3 – 4 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 3 – 4 ปีและ7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน5 – 6 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.39) สูงกว่า 3 – 4 ปี ($\bar{X}$ = 4.32) และ 7 ปี เป็นต้นไป ($\bar{X}$ = 4.09)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี และ7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน5 – 6 ปี มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\overline{X}$ = 4.39) สูงกว่า 7 ปี เป็นต้นไป ($\overline{X}$ = 4.09)

ตารางที่ 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน	$\overline{X}$	ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน (1)	(2)	(3)	(4)
		4.33	4.29	4.37	4.13
(1) 1 – 2 ปี	4.33	-			
(2) 3 – 4 ปี	4.29	ns	-		
(3) 5 – 6 ปี	4.37	ns	*	-	
(4) 7 ปี เป็นต้นไป	4.13	**	**	**	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 53 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 1 – 2 ปี และ 7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 1 – 2 ปี มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\overline{X}$ = 4.33) สูงกว่า 7 ปี เป็นต้นไป ($\overline{X}$ = 4.13)

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี และ 3 – 4 ปี มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 3 – 4 ปี และ 7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\overline{X}$ = 4.37) สูงกว่า 3 – 4 ปี ($\overline{X}$ = 4.29) และ 7 ปี เป็นต้นไป ($\overline{X}$ = 4.13)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 5 – 6 ปี และ7 ปี เป็นต้นไป มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน5 – 6 ปี มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\overline{X}$ = 4.37) สูงกว่า 7 ปี เป็นต้นไป ($\overline{X}$ = 4.13)

- สมมติฐานย่อยที่ 1.9 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 54 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน	n	$\overline{X}$	S.D.
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน			
เป็นสมาชิก	344	4.11	.385
เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว	106	4.31	.081
ไม่ได้เป็นสมาชิก	124	4.24	.232
รวม	574	4.17	.329
ด้านความพึงพอใจในงาน			
เป็นสมาชิก	344	4.32	.361
เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว	106	4.58	.090
ไม่ได้เป็นสมาชิก	124	4.50	.241
รวม	574	4.41	.322
ด้านความกระตือรือร้นในงาน			
เป็นสมาชิก	344	4.22	.369
เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว	106	4.48	.082
ไม่ได้เป็นสมาชิก	124	4.39	.272
รวม	574	4.31	.332

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 54 (ต่อ)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน	n	$\bar{X}$	S.D.
ความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ย			
เป็นสมาชิก	**344**	**4.22**	**.337**
เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว	**106**	**4.46**	**.073**
ไม่ได้เป็นสมาชิก	**124**	**4.38**	**.233**
รวม	**574**	**4.29**	**.301**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนในตารางที่ 54 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว มีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.46) รองลงมาคือ ไม่ได้เป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.38) และต่ำที่สุดเป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.22)

ตารางที่ 55 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน						
ระหว่างกลุ่ม	2	4.014	2.007	19.647	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	571	58.326	.102			
รวม	573	62.340				
ด้านความพึงพอใจในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	2	6.751	3.375	36.376	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	571	52.982	.093			
รวม	573	59.733				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 55 (ต่อ)

(n = 574)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความกระตือรือร้นในงาน						
ระหว่างกลุ่ม	2	6.770	3.385	34.049	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	571	56.766	.099			
รวม	573	63.536				
ความสุขในการทำงานโดยรวม						
ระหว่างกลุ่ม	**2**	**5.764**	**2.882**	**35.573**	**.000**	**แตกต่าง**
ภายในกลุ่ม	**571**	**46.260**	**0.81**			
รวม	**573**	**52.024**				

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนในตารางที่ 55 พบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่รายคู่ วิธี Least Significant Difference (LSD) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกตาม สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน	$\bar{X}$	**สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน** (1) 4.11	(2) 4.31	(3) 4.24
(1) เป็นสมาชิก	4.11	-		
(2) เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว	4.31	**	-	
(3) ไม่ได้เป็นสมาชิก	4.24	**	ns	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 56 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว ไม่ได้เป็นสมาชิก และเป็นสมาชิก มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว มีความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.31) สูงกว่าไม่ได้เป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.24) และเป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.11)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตาม สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน	$\bar{X}$	**สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน**		
		(1)	(2)	(3)
		4.32	4.58	4.50
(1) เป็นสมาชิก	4.32	-		
(2) เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว	4.58	**	-	
(3) ไม่ได้เป็นสมาชิก	4.50	**	*	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 57 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว ไม่ได้เป็นสมาชิก และเป็นสมาชิก มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.58) สูงกว่าไม่ได้เป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.50) และเป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.32)

อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว และไม่ได้เป็นสมาชิก มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว มีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.58) สูงกว่าไม่ได้เป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.50)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 58 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงาน จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน	$\bar{X}$	สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน (1) 4.22	(2) 4.48	(3) 4.39
(1) เป็นสมาชิก	4.22	-		
(2) เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว	4.48	**	-	
(3) ไม่ได้เป็นสมาชิก	4.39	**	*	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 58 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว ไม่ได้เป็นสมาชิก และเป็นสมาชิก มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.48) สูงกว่าไม่ได้เป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.39) และเป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.22)

อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว และไม่ได้เป็นสมาชิก มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว มีความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($\bar{X}$ = 4.48) สูงกว่าไม่ได้เป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.39)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n = 574)

ความสุขในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน	$\bar{X}$	สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน		
		(1)	(2)	(3)
		4.22	4.46	4.38
(1) เป็นสมาชิก	4.22	-		
(2) เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว	4.46	**	-	
(3) ไม่ได้เป็นสมาชิก	4.38	**	*	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 59 พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว ไม่ได้เป็นสมาชิก และเป็นสมาชิก มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.46) สูงกว่าไม่ได้เป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.38) และเป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.22)

อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว และไม่ได้เป็นสมาชิก มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาสาพัฒนาชุมชนที่เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว มีความสุขในการทำงาน โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.46) สูงกว่าไม่ได้เป็นสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.38)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 2 สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ตารางที่ 60 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพทางสังคมกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

(n = 574)

สัมพันธภาพทางสังคม	ความสุขในการทำงาน							
	ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน		ด้านความพึงพอใจในงาน		ด้านความกระตือรือร้นในงาน		โดยรวม	
	r	P	r	P	r	P	r	P
ด้านท่าทีมาตรฐาน	.528	.000	.772	.000	.688	.000	.722	.000
ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม	.409	.000	.367	.000	.375	.000	.418	.000
ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม	.606	.000	.775	.000	.712	.000	.760	.000
ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี	.374	.000	.414	.000	.354	.000	.415	.000
ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว	.610	.000	.451	.000	.543	.000	.584	.000
โดยรวม	.647	.000	.711	.000	.686	.000	.743	.000

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพทางสังคมกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จากตารางที่ 60 พบว่า

สัมพันธภาพทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านท่าทีมาตรฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ตารางที่ 61 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพรหมวิหาร 4 กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

(n = 574)

พรหมวิหาร 4	ความสุขในการทำงาน							
	ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน		ด้านความพึงพอใจในงาน		ด้านความกระตือรือร้นในงาน		โดยรวม	
	r	P	r	P	r	P	r	P
ด้านเมตตา	.452	.000	.642	.000	.575	.000	.606	.000
ด้านกรุณา	.284	.000	.369	.000	.328	.000	.356	.000
ด้านมุทิตา	.050	.235	.058	.166	.028	.510	.049	.242
ด้านอุเบกขา	.636	.000	.740	.000	.755	.000	.775	.000
โดยรวม	.517	.000	.649	.000	.612	.000	.646	.000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพรหมวิหาร 4 กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จากตารางที่ 61 พบว่า

พรหมวิหาร 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

พรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรหมวิหาร 4 ด้านมุทิตา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน

พรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ตารางที่ 62 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

(n = 574)

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ความสุขในการทำงาน							
	ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน		ด้านความพึงพอใจในงาน		ด้านความกระตือรือร้นในงาน		โดยรวม	
	r	P	r	P	r	P	r	P
ด้านความหลากหลายของงาน	.387	.000	.345	.000	.322	.000	.383	.000
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	.599	.000	.471	.000	.554	.000	.591	.000
ด้านความสำคัญของงาน	.595	.000	.749	.000	.684	.000	.737	.000
ด้านความมีอิสระในงาน	.626	.000	.725	.000	.744	.000	.761	.000
ด้านผลสะท้อนกลับของงาน	.604	.000	.753	.000	.768	.000	.772	.000
โดยรวม	.718	.000	.793	.000	.801	.000	.840	.000

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จากตารางที่ 62 พบว่า

การรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัยเรื่องสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอข้อวิจารณ์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนเป็นเพศชายและเพศหญิงในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน โดยเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.3 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.7 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 50 – 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.5 วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 45.1 ประกอบอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 33.6 มีรายได้ต่อเดือน 3,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง คิดเป็นร้อยละ 24.6 มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 และมีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน คิดเป็นร้อยละ 59.9

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัย พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและเพศหญิงในจำนวนที่ใกล้เคียงกันสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย การอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2547 ที่มีการกำหนด ให้มีจำนวนหญิงชายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี, 2556) ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี ซึ่งเป็นวัยแห่งการทำงาน ที่มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีสถานภาพโสด วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. เมื่อพิจารณารายได้ของอาสาพัฒนาชุมชน พบว่าอาสาพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับการที่ประชากรที่อยู่นอกเขตเมืองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ได้แก่ ทำนาข้าว ทำสวนผัก ทำสวนไม้ดอกไม้ประดับ ทำสวนไม้ผลไม้ยืนต้น ซึ่งเป็นอาชีพเกษตรกรมีมาตั้งแต่บรรพบุรุษ เป็นอาชีพที่เกิดจากภูมิปัญญาที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา นอกจากนั้นผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5 – 6 ปี เนื่องมาจากอาสาพัฒนาชุมชนสามารถอยู่ในตำแหน่งได้วาระละ 4 ปี และเมื่อปฏิบัติงานครบวาระแล้วอาจได้รับเลือกให้ปฏิบัติงานต่อไปได้อีก (กรมการพัฒนาชุมชน, 2556) และมีสถานภาพเคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้วของชมรมในชุมชน ซึ่งหากมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับจากประชาชน จนได้รับการเลือกให้เข้ามาดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง

สัมพันธภาพทางสังคม

การศึกษาสัมพันธภาพทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีสัมพันธภาพทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.22) และเมื่อศึกษาสัมพันธภาพทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชนรายด้าน พบว่า ด้านท่าทีมาตรฐานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.49) ด้านความใกล้ชิดสนิทสนมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.07) ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.38) ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดีอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.17) และด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.00) เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาสาพัฒนาชุมชนมีการปฏิบัติต่อคนในชุมชนด้วยความเสมอภาค ให้เกียรติคนในชุมชนโดยไม่คำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อคนรอบข้างโดยการกล่าวคำทักทายอย่างสุภาพเมื่อเจอคนรู้จัก กล่าวคำว่าขอบคุณเมื่อมีบุคคลทำสิ่งดีให้ กล่าวคำขอโทษเมื่อทำให้ผู้อื่นไม่สบายใจ แสดงความเห็นใจคนที่ประสบปัญหา ให้ความใส่ใจเรื่องที่ผู้อื่นกำลังพูดให้ฟัง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สนทนากับผู้อื่นอย่างสุภาพ เมื่อคนรอบข้างเล่าเรื่องไม่สบายใจให้ฟังจะรับฟังอย่างตั้งใจ มีการแสดงออกด้วยวาจาหรือท่าทางให้คู่สนทนาเข้าใจถึงความรู้สึกของตนอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงานและคนในชุมชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่งผลให้ในการปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ร่วมงานกันได้อย่างสบายใจ โดยไม่รู้สึกอึดอัดใจ เป็นที่ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน และเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากลักษณะของงานที่ทำ บทบาทที่ได้รับมอบหมาย วิธีการปฏิบัติงานตลอดจนการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัวของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชน เช่น การแต่งกาย บุคลิกท่าทางที่มีลักษณะโดดเด่นที่ทำให้ผู้อื่นจดจำได้ง่ายเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน ได้รับการยอมรับและให้เกียรติ ทำให้ได้รับเชิญไปร่วมงานของชุมชนบ่อยครั้งเมื่อมีโอกาสพิเศษ จนเป็นการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันในชุมชน จึงทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมของอาสาพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพล พยอมแย้ม (2545) ที่กล่าวว่า สัมพันธภาพเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และเมื่อมีปฏิสัมพันธ์แล้ว ลักษณะประจำตัวของแต่ละคนจะส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของอีกฝ่ายทันที

พรหมวิหาร 4

การศึกษาพรหมวิหาร 4 ของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.30) และเมื่อศึกษาพรหมวิหาร 4 ของอาสาพัฒนาชุมชนรายด้าน พบว่า พรหมวิหาร 4 ด้านเมตตาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.47) ด้านกรุณาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.23) ด้านมุทิตาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.16) และด้านอุเบกขาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.32) เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคคลที่สมัครใจมาเป็นอาสาพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่จะมีความปรารถนาดีกับผู้อื่น อยากให้คนรอบข้างมีความสุข ตั้งใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคมด้วยความจริงใจ เพื่อพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ให้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้น และช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างเต็มความสามารถ โดยยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานของชุมชนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น การบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส แบ่งปันสิ่งของให้แก่เพื่อนบ้าน บริจาคเงินเพื่อการกุศลตามกำลังทรัพย์ที่มี ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ และมีความยินดี เมื่อเห็นเพื่อนบ้านมีความสุข หรือเมื่อเห็นผู้อื่นมีความก้าวหน้าในชีวิต แสดงความชื่นชมเมื่อเพื่อนร่วมงานที่ได้รับคำชมเชยหรือได้รับรางวัลจากการทำงาน ตลอดจนเมื่อเห็นคนรอบข้างได้รับการยอมรับจากสังคม โดยไม่รู้สึกอิจฉาหรือไม่คิดอคติกับความสำเร็จของคนรอบข้าง และยอมรับในความสามารถของผู้อื่น ซึ่งในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนจะใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ ทำให้สามารถแยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัวได้ โดยไม่รู้สึกอคติกับคนที่มีความคิดเห็นต่างจากตนเอง พร้อมที่จะให้อภัยคนอื่นเมื่อเขาสำนึกผิด ไม่เอาเปรียบผู้อื่นถึงแม้จะมีโอกาส ไม่ซ้ำเติมเมื่อผู้ที่ทำผิดพลาด และสามารถปล่อยวางได้เมื่อไม่สามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นได้ รวมทั้ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สามารถยอมรับผู้ที่มีความคิดเห็นต่างจากตนเองได้ จึงทำให้อาสาพัฒนาชุมชนมีพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550) ที่กล่าวว่าการทำงานร่วมกับประชาชนและคนหมู่มาก จำเป็นที่ผู้ทำงานต้องมีหลักยึดเหนี่ยว ที่เรียกว่า จริยธรรม โดยเฉพาะนักพัฒนาเป็นบุคคลที่ต้องทำงานพัฒนาร่วมกับประชาชนในชุมชน ควรมีธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรมที่เรียกว่าพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ คอยควบคุมและประสานความสัมพันธ์ของมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข มีสำนึกที่ดีต่อกัน

การรับรู้คุณลักษณะของงาน

การศึกษาการรับรู้คุณลักษณะของงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.23) และเมื่อศึกษาการรับรู้คุณลักษณะของงานของอาสาพัฒนาชุมชนรายด้าน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.16) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.96) ด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.32) ด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.31) และด้านผลสะท้อนกลับของงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.41) เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่อาสาพัฒนาชุมชนรับรู้และเข้าใจถึงงานที่ปฏิบัติว่าเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ที่มีส่วนช่วยให้ประชาชนที่อยู่ในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย อาสาพัฒนาชุมชนต้องใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิเช่น การประสานปัญหาความต้องการของประชาชนสู่การช่วยเหลือจากภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการในการพัฒนาชุมชน สนับสนุนให้ประชาชนมีจิตอาสาและพึ่งพาตนเองในการแก้ไขปัญหาชุมชน ซึ่งอาสาพัฒนาชุมชนต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบและประสบการณ์ที่หลากหลายในการคิดตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่ตนเป็นผู้รับผิดชอบอยู่ นอกจากนั้นงานอาสาพัฒนาชุมชนจะมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถทราบว่าผลที่ออกมาเป็นรูปธรรม มีการนำแนวทางในการทำงานแบบเดิมมาประยุกต์ใช้กับวิธีการสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นงานของอาสาพัฒนาชุมชนยังเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมือนงานอื่นๆ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะของงานโดยตรง ซึ่งผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้ อาสาพัฒนาชุมชนจึงมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลายด้าน และแสวงหาวิธีการใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานและเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงอาสาพัฒนาชุมชนยังต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ คอยเฝ้าระวังตรวจสอบขั้นตอนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน เมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สามารถปรึกษาบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ โดยมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของตนอยู่เสมอ สามารถพิจารณาได้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดจากปฏิกิริยาของคนรอบข้าง และยอมรับฟังคำวิจารณ์ถึงผลการทำงานจากคนในชุมชน ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ รวมทั้งได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานอย่างเป็นธรรม มีการประเมินอย่างชัดเจนจากผู้ร่วมงาน โดยได้รับการท้วงติงหากทำงานไม่ได้มาตรฐาน และได้รับคำชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ตลอดจนผลจากการทำงานยังส่งผลให้อาสาพัฒนาชุมชนเป็นที่ยอมรับ เป็นที่ต้องการของคนในชุมชน จึงทำให้การรับรู้คุณลักษณะของงานของอาสาพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1980) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นมิติด้านต่างๆ ของงานที่รวมกันเป็นงานหนึ่งๆ โดยแต่ละงานจะมีมิติที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้งานมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน มิติของแต่ละงานครอบคลุมถึงความยากง่ายของงาน ความต้องการใช้ทักษะต่างๆ ในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน รวมถึงผลที่เกิดขึ้นหลักจากการทำงาน ซึ่งมิติของงานมีอิทธิพลทางจิตวิทยาต่อผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์จากการทำงาน

ความสุขในการทำงาน

การศึกษาความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนมีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.29) และเมื่อศึกษาความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนรายด้าน พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.17) ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.41) และด้านความกระตือรือร้นในงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.31) เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาสาพัฒนาชุมชนมีความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ รู้สึกว่าช่วงเวลาในการทำงานแต่ละวันผ่านไปอย่างรวดเร็ว และงานที่ปฏิบัติไม่ได้ทำให้รู้สึกเครียด ทำให้สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ต่อเนื่องเป็นเวลายาวนาน นอกจากนั้นบทบาทความรับผิดชอบของอาสาพัฒนาชุมชน ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่น โดยมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีส่วนช่วยทำให้คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลให้มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างสุดความสามารถ ใส่ใจในงานทุกขณะที่ปฏิบัติ มุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง จึงทำให้อาสาพัฒนาชุมชนมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ลักษมี สุดดี (2550) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานอาสาพัฒนาชุมชน เป็นงานที่แสดงถึงความเสียสละความสุขหรือประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของประชาชนในหมู่บ้าน ซึ่งอาสาพัฒนาชุมชน เป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากเวทีประชาคมหมู่บ้านให้ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครในหมู่บ้าน โดยให้มีจำนวนหญิงชายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2556) ทั้งนี้สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับเรื่องความเสมอภาคทางเพศมากขึ้น การที่ชายและหญิงมีสิทธิ เสรีภาพในการแสดงออกถึงบทบาททางเพศต่อสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน แต่อยู่ภายใต้กรอบที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม ดังนั้นอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกมาไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย มีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนอย่างเสมอภาคกัน อันเป็นความภาคภูมิใจให้แก่อาสาพัฒนาชุมชน ไม่ว่าจะอยู่ในเพศใดก็ตาม จึงทำให้อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี อยู่ในช่วงของวัยแห่งการทำงาน มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเอื้อต่อการปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนได้ ในขณะเดียวกันมีอารมณ์และความมั่นคงทางจิตใจ มีการเรียนรู้และปรับตัวกับงานที่รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตัวเอง ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุ 60 ปี เป็นต้นไป เป็นวัยของผู้สูงอายุที่มีการเสื่อมถอยทางสภาพร่างกายและจิตใจ สมรรถภาพทุกด้านลดน้อยลง สุขภาพไม่ค่อยแข็งแรง ไม่กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วเหมือนเดิม ผลจากการเปลี่ยนแปลงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และได้รับมอบหมายงานลดลงตามไปด้วย จึงอาจทำให้รู้สึกว่าตนถูกลดบทบาทหน้าที่ ความมีคุณค่า ความสำคัญต่อคนในชุมชน ตลอดจนการปฏิบัติงานมีระยะเวลานานพอสมควร อาจทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายกับงาน เป็นผลทำให้ความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า จึงทำให้อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกสร เรืองแก้ว (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า พนังงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1.3 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาพบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพโสดมีความสุขในการทำงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีเวลาทุ่มเทให้กับการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนได้มากขึ้น ทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ นอกเหนือจากการประกอบอาชีพหลัก และจากการที่ยังไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนกลุ่มที่มีความสุขในการทำงานรองลงมา คือ อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสหรือมีครอบครัว เป็นเพราะเมื่อประสบกับปัญหาในการทำงาน เกิดความรู้สึกเครียดกับการทำงาน สมาชิกในครอบครัวจะคอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาที่ดี ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และอาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพแยกกันอยู่หรือหม้ายหรืออย่างร้าง มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด เนื่องมาจากภายหลังจากไม่ประสบความสำเร็จกับชีวิตคู่ อาจส่งผลเกี่ยวเนื่องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ขาดคู่ชีวิตคอยให้กำลังใจหรือให้ปรึกษาเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคจากการทำงาน อาจรู้สึกท้อแท้กับการทำงานได้ ความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจึงน้อยกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่อยู่ในสถานภาพโสดหรือมีครอบครัว จึงทำให้อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาสาพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น เนื่องจากอาสาพัฒนาชุมชนมีระดับการศึกษาไม่สูงมากนักและจะได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตรงตามความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ของตน การได้รับโอกาสจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ และได้รับคำชมเชยจากผลการปฏิบัติที่ดีจากคนในชุมชน จึงทำให้มีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เรียนหรือศึกษาในระดับประถมศึกษา มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ในขณะปฏิบัติงานอาจมีความรู้สึกกังวลว่าจะปฏิบัติงานไม่เป็นผลสำเร็จ จึงทำให้อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.5 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพค้าขายมีความสุขในการทำงานสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพค้าขาย ตั้งอยู่ในย่านของชุมชนที่มีคนอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก มีโอกาสพบปะพูดคุย ทำความรู้จักกับคนในชุมชนมากกว่าอาชีพอื่นๆ ทำให้เกิดความคุ้นเคย ไว้วางใจซึ่งกันและกัน การขอความร่วมมือจากคนในชุมชน จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ส่งผลให้ในการทำงานมีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานกันเป็นอย่างดี ทำให้งานเกิดเป็นผลสำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงานที่สูงกว่ากลุ่มอาชีพอื่น ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่ประกอบอาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด เป็นเพราะจากหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่มีอยู่ ซึ่งส่วนใหญ่ในแต่ละวันต้องใช้ไปกับการทำงานหลัก ทำให้เวลาที่จะมาทุ่มเทให้กับงานอาสาพัฒนาชุมชนน้อยลง ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ ความสุขในการทำงานจึงน้อยกว่ากลุ่มอาชีพอื่น เป็นผลทำให้อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1.6 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาพบว่า อาสาพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 3,000 – 10,000 บาท ซึ่งจัดว่ามีรายได้อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย แต่ยังมีความสุขในการทำงานสูงกว่าอาสาพัฒนาชุมชนกลุ่มรายได้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาสาพัฒนาชุมชนกลุ่มนี้อาจมีมีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน อันเป็นพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทยนำมาประยุกต์ใช้ โดยมีการดำเนินชีวิตแบบพอประมาณ พอดี ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีการใช้พื้นที่ว่างบริเวณรอบบ้านสำหรับพืชผักสวนครัวไว้กินเองในครอบครัว ซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่าย และสัมพันธ์กับภารกิจของอาสาพัฒนาชุมชนด้านการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้อาสาพัฒนาชุมชนกลุ่มนี้อาจมีภาระที่ต้องรับผิดชอบน้อยกว่ากลุ่มอื่น ทำให้มีเวลาพอที่จะอุทิศตนเพื่อทำงานให้กับสังคม จึงสมัครใจมาเป็นอาสาพัฒนาชุมชน เมื่อได้ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขกับงาน ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนกลุ่มรายได้อื่นมีความสุขในการทำงานน้อยกว่า อาจเป็นเพราะจากระดับรายได้ต่อเดือนที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย อาสาพัฒนาชุมชนเหล่านั้นต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ทุ่มเทให้กับการประกอบชีพหลักและหารายได้เสริม เพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ทำให้เวลาในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนลดน้อยลง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร จึงทำให้อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จังหวัดนนทบุรีเดิมพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภาคเกษตรกรรม ประกอบด้วยสวนผักและผลไม้ ปัจจุบันมีการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ มีการขยายตัวของหมู่บ้านจัดสรร ภาคพาณิชยกรรมและภาคอุตสาหกรรมเข้ามาทดแทนภาคเกษตรกรรม ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพื้นที่ของจังหวัดนนทบุรีให้กลายเป็นที่อยู่อาศัยของประชาชนที่อพยพมาจากทุกภาคของประเทศ ขณะที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พื้นที่บางส่วนของจังหวัดมีการขยายตัวในด้านอุตสาหกรรม มีการจัดสรรที่ดิน ที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอำเภอเมือง ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้กลายเป็นเขตชุมชนเมือง เป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ มีการลงทุนทางด้านธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นทำให้มีการจ้างงานจำนวนมาก เนื่องจากการดำเนินชีวิตในสังคมเมือง ที่มีหมู่บ้านจัดสรรเป็นจำนวนมาก มีการใช้ชีวิตที่มีความเป็นส่วนตัวมากขึ้น การติดต่อสื่อสารกันภายในชุมชนลดน้อยลง ทำให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของคนในชุมชนลดน้อยลง ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคในการทำงานขึ้นได้ ความสุขในการทำงานจึงน้อยกว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภออื่น ซึ่งยังคงมีพื้นที่เกษตรกรรม รูปแบบวิถีการดำเนินชีวิตไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากนัก มีการไปมาหาสู่พบปะ พูดคุยกันภายในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม ทำให้ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนในการทำกิจกรรมร่วมกัน จึงทำให้อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาพบว่า อาสาพัฒนาชุมชนส่วนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ 5 – 6 ปี เป็นกลุ่มที่มีความสุขในการทำงานสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามระเบียบกำหนดให้อาสาพัฒนาชุมชนสามารถอยู่ในตำแหน่งได้วาระละ 4 ปี และเมื่อปฏิบัติงานครบวาระแล้วอาจได้รับเลือกให้ปฏิบัติงานต่อไปได้อีก โดยระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาที่อาสาพัฒนาชุมชนสามารถอยู่ในตำแหน่ง และปฏิบัติงานครบวาระ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถทั้งหมดที่มีไปกับการปฏิบัติงาน เกิดผลสำเร็จในการทำงาน บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เช่น การกระตุ้นให้องค์กรประชาชนรู้ปัญหาของหมู่บ้าน และสามารถวางแผนงานเพื่อแก้ปัญหาได้เอง ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักช่วยเหลือตนเอง และจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านของตนมากขึ้น โดยการเป็นที่ปรึกษากลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัคร ตลอดจนองค์กรประชาชน และกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน เป็นผู้ประสานงานระหว่างองค์กรประชาชนกับหน่วยงานรัฐ องค์กรเอกชนหรือเอกชนอื่นๆ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2556) แต่เมื่อระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนมากขึ้น ความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนลดลง อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลักษณะเดิม ทำให้ความรู้สึกท้าทายความสามารถลดน้อยลง และอาจเป็นเพราะอาสาพัฒนาชุมชนมีอายุที่เพิ่มมากขึ้น เริ่มมีการเสื่อมถอยทางสภาพร่างกายและจิตใจ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ตลอดจนปัจจุบันมีอาสาพัฒนาชุมชนรุ่นใหม่ๆ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายลดน้อยลง รู้สึกว่าบทบาทในการทำหน้าที่ของตนลดน้อยลง ถูกลดความสำคัญลง ความสุขในการทำงานลดลงตามไปด้วย จึงทำให้อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน จากการศึกษาพบว่า อาสาพัฒนาชุมชนกลุ่มที่เคยเป็นสมาชิกของชมรมต่างๆ ในชุมชน แต่ปัจจุบันลาออกแล้ว มีความสุขในการทำงานสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาสาพัฒนาชุมชนกลุ่มนี้ มีโอกาสใช้ทั้งความรู้ความสามารถ และเวลาในการทุ่มเทให้กับการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนได้มากขึ้น และได้ใช้ประสบการณ์จากการทำงานกับชมรมมาประยุกต์กับการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ปัจจุบันไม่ต้องรับผิดชอบกับงานชมรม สามารถทุ่มเทให้กับงานอาสาพัฒนาชุมชนได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลกับงานของชุมชนเหมือนที่ผ่านมาทำให้รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ส่วนอาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน มีความสุขในการทำงานน้อยลดลง เนื่องจากการประกอบอาชีพหลัก และการทำงานอาสาพัฒนาชุมชน แล้วยังต้องแบ่งเวลาไปทำกิจกรรมต่างๆ ของชมรมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จนอาจได้รับการประเมินผลที่ไม่ดีเท่ากับอาสาพัฒนาชุมชนที่มีเวลาทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ จากคนในชุมชนทำให้ความสุขในการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนไม่มากเท่ากับอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของชมรมต่างๆในชุมชน จึงทำให้อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 2 สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่ออาสาพัฒนาชุมชนมีสัมพันธภาพทางสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่อาสาพัฒนาชุมชน เมื่อมีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีจะมีการปฏิบัติต่อคนในชุมชนด้วยความเสมอภาค ยอมรับฟังความคิดเห็น และแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สนทนากับผู้อื่นอย่างสุภาพ มีวิธีการแสดงออกด้วยคำพูดและท่าทางให้คนในชุมชนเกิดความเข้าใจเรื่องราวหรือความรู้สึกของตนได้มากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความคุ้นเคยสนิทสนมกับคนในชุมชนและผู้ร่วมงาน ส่งผลให้ในการปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ร่วมงานกันได้อย่างสบายใจ โดยไม่รู้สึกอึดอัดใจ และจากลักษณะของงานที่ทำ และบทบาทที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ไว้วางใจของคนในชุมชน ทำให้เกิดสถานภาพทางสังคมจนเป็นที่รู้จัก ยอมรับ นับถือจากคนในชุมชน ตลอดจนการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัวของอาสาพัฒนาชุมชน ที่มีลักษณะโดดเด่น ทำให้ผู้อื่นจดจำได้ง่าย จนเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน การได้รับการยอมรับและเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ทำให้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จนรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ อิทธิรา ปัทมินทร (2535) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเพื่อสังคมต้องสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมหรือมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน การทำงานจึงมีผลทางจิตวิทยาต่อบุคคลมาก โดยจะเข้ามามีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความคิดเห็น การตัดสินใจ

สมมติฐานที่ 3 พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่ออาสาพัฒนาชุมชนมีพรหมวิหาร 4 เพิ่มสูงขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมากจากการที่อาสาผู้อื่นพัฒนาชุมชนมีพรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้มีธรรมอันประเสริฐ มีความปรารถนาดี อยากให้มีความสุข จึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคมด้วยความจริงใจ เพื่อชุมชนที่ตนอาศัยอยู่มีความเจริญก้าวหน้า คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยอมเสียสละเวลาส่วนตัว ให้ความช่วยเหลืองานของชุมชนอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งบริจาคเงินและสิ่งของเพื่อการกุศลตามกำลังทรัพย์ที่มี โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน รู้สึกยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต ใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ ไม่รู้สึกอคติกับคนรู้จักที่มีความคิดเห็นต่างจากตน ไม่คิดเอาเปรียบหรือซ้ำเติมเมื่อผู้ร่วมงาน รู้จักปล่อยวาง เมื่อไม่สามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นได้ รวมทั้งสามารถให้อภัยจากคนที่คิดไม่ดีต่อตน ปฏิบัติหน้าที่จึงทำด้วยความเสียสละ ทุ่มเทเพื่อสังคม จนเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเองทำ นอกจากนี้อาจเป็นเพราะก่อนที่จะเข้ามาปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชน เป็นผู้ที่มีจิตอาสาอยู่แล้ว จึงรู้สึกว่าการได้มาทำหน้าที่ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม และสังคม เป็นเจตนารมณ์ที่ตนเองมีอยู่แล้ว จึงรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี (2556) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครควรมีพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นงานที่ต้องเสียสละความสุขสบายหรือประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่จะเกิดขึ้นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่และดำรงชีวิตของประชาชน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่ออาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงานเพิ่มขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่อาสาพัฒนาชุมชน เมื่อมีการรับรู้ลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบว่ามีความหลากหลาย ท้าทายความสามารถ มีโอกาสได้ใช้ทักษะประสบการณ์ และความรู้ความชำนาญหลายด้าน ทำให้ไม่รู้สึกว่าซ้ำซากจำเจ และท้าทายความสามารถ และเมื่อรับรู้ว่ากระบวนการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม รู้สึกมีอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความสามารถของตนในการตัดสินใจกับกระบวนการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ตลอดจนมีโอกาสรับทราบผลสะท้อนกลับของการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านบวกและด้านลบ เพื่อนำมาใช้แก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ทำให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลให้ตนเองเกิดความรู้สึกมีความสุขกับงานที่ได้ทำ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่องสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.3 อายุระหว่าง 50 – 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.5 วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 45.1 ประกอบอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 33.6 มีรายได้ต่อเดือน 3,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอบางบัวทอง คิดเป็นร้อยละ 24.6 มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 และมีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน คิดเป็นร้อยละ 59.9

2. สัมพันธภาพทางสังคม จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีสัมพันธภาพทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.22) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่าทีมาตรฐานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.49) ด้านความใกล้ชิดสนิทสนมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.07) ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.38) ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดีอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.17) และด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัวอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.00)

3. พรหมวิหาร 4 จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พรหมวิหาร 4 ด้านเมตตาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.47) ด้านกรุณาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.23) ด้านมุทิตาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.16) และด้านอุเบกขาอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.32)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. การรับรู้คุณลักษณะของงาน จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.23) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.16) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.96) ด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.32) ด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.31) และด้านผลสะท้อนกลับของงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.41)

5. ความสุขในการทำงาน จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.29) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.17) ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.41) และด้านความกระตือรือร้นในงานอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.31)

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

- สมมติฐานย่อยที่ 1.1 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- สมมติฐานย่อยที่ 1.3 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- สมมติฐานย่อยที่ 1.4 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- สมมติฐานย่อยที่ 1.5 อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรีที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- สมมติฐานย่อยที่ 1.6 อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- สมมติฐานย่อยที่ 1.7 อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรีที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- สมมติฐานย่อยที่ 1.8 อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรีที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- สมมติฐานย่อยที่ 1.9 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาสัมพันธภาพทางสังคมกับความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า สัมพันธภาพทางสังคม ด้านท่าทีมาตรฐาน ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี และด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 3 พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพรหมวิหาร 4 กับความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาการรับรู้คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ไม่สอดคล้อง	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 1 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้		
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		✓

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 54 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ไม่สอดคล้อง	สอดคล้อง
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรีที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานย่อยที่ 1.6 อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานย่อยที่ 1.7 อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรีที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานย่อยที่ 1.8 อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรีที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานย่อยที่ 1.9 อาสาพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 2 สัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี		✓
สมมติฐานที่ 3 พรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี		✓
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี		✓

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาเรื่องสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดนนทบุรี ทำให้ทราบข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุ 60 ปี เป็นต้นไป มีระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด อาจเนื่องจากการทำงานด้านการพัฒนาชุมชนมานาน งานที่มีลักษณะเดิม ทำให้ความรู้สึกท้าทายความสามารถลดน้อยลง ซึ่งในปัจจุบันมีอาสาพัฒนาชุมชนรุ่นใหม่ๆ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ทำให้รู้สึกว่าบทบาทในการทำหน้าที่ของตนลดน้อยลง ดังนั้นหน่วยงานของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สำนักงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพในการทำงาน เช่น แต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษางานด้านชุมชนแก่อาสาพัฒนาชุมชนรุ่นใหม่ๆ ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจจะยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนกลุ่มนี้รู้สึกมีคุณค่า และความสุขในงานมากขึ้น และพบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่ไม่ได้เรียนหรือศึกษาในระดับประถมศึกษามีระดับความสุขในการทำงานน้อย สำนักงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนควรส่งเสริมให้บุคคลกลุ่มนี้ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมเกี่ยวกับคุณลักษณะงานอาสาพัฒนาชุมชน การอบรมทักษะการสื่อสารเพื่อ และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และพบว่าอาสาพัฒนาชุมชนที่มีอาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชนมีระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้บุคคลากรของตน มีโอกาสได้ทำงานเพื่อส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งเป็นการตอบแทนสังคมอีกทางหนึ่ง และให้เกียรติ ยกย่องบุคคลที่ช่วยเหลืองานของสังคมดีเด่น รวมทั้งควรคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี เนื่องจากอยู่ในช่วงของวัยแห่งการทำงาน มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนได้ในขณะเดียวกัน มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถเรียนรู้และปรับตัว สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตัวเอง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คัดเลือกบุคคลที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากยังไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแลคู่ชีวิตหรือลูก ทำให้มีเวลาทุ่มเทให้กับการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนได้อย่างเต็มที่ บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้ เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีรับผิดชอบงานได้อย่างเหมาะสม บุคคลที่มีอาชีพค้าขาย เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้มีการประกอบอาชีพอยู่ในแหล่งของชุมชน มีความใกล้ชิด และคุ้นเคยกับคนในชุมชน ทำให้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และพิจารณาคัดเลือกจากบุคคลที่เคยเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนแต่ลาออกแล้วหรือไม่ได้เป็นสมาชิกของชมรมในชุมชนมาเป็นอาสาพัฒนาชุมชน เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้ไม่มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในชมรม ทำให้มีเวลาทุ่มเทให้กับการทำงานอาสาพัฒนาชุมชนได้อย่างเต็มที่ ผลการทำงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ รวมถึงเปิดโอกาสให้คนใหม่ๆ เข้ามาทำงานอาสา และใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ให้ดีขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี มีสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับสูงและสัมพันธภาพทางสังคมยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ดังนั้น หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรต่างๆ อาทิ สำนักงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนมีสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่องขึ้น โดยการส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนมีการสร้างความไว้วางใจให้กับคนในชุมชน ปลูกฝังให้เคารพและยอมรับในบุคคลอื่น ตลอดจนแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับในชุมชน เพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงมีการสนับสนุนสัมพันธภาพทางสังคมด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน อันเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดสัมพันธภาพที่ดี และยังสามารถรักษาความสัมพันธภาพที่ดีต่อกันไว้ได้ เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ขึ้นในวันสำคัญต่างๆ อาทิการทำบุญตักบาตรร่วมกันของคนในชุมชนในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การร่วมกันทำความสะอาดชุมชนให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชน และเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีโอกาสมาพบปะ พูดคุย สานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และจากการศึกษาพบว่าอาสาพัฒนาชุมชนยังไม่กล้าบอกความรู้สึกที่แท้จริงกับคนรอบข้าง โดยรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องแสดงความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา แสดงให้เห็นว่า อาสาพัฒนาชุมชนยังขาดความไว้วางใจต่อคนรอบข้าง ดังนั้นสำนักงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี อาจมีการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม ในการช่วยคิดวางแผน แก้ไขปัญหา เล่นเกมต่างๆ เป็นการสร้างความคุ้ยเคย การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถเปิดใจยอมรับบุคคลอื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ได้ ตลอดจนจัดโครงการเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างสัมพันธภาพ ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นต้น เพื่อช่วยให้อาสาพัฒนาชุมชนมีทักษะในการปฏิบัติงานและสร้างสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีต่อไป

3. จากผลการวิจัย พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี มีพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับสูง และพรหมวิหาร 4 ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งหากอาสาพัฒนาชุมชนมีพรหมวิหาร 4 สูงขึ้นจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้พรหมวิหาร 4 ของอาสาพัฒนาชุมชนให้อยู่ในระดับที่สูงอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ควรเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนมีการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้มีความปรารถนาดีให้กับคนทั่วไป ช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ เช่น การจัดกิจกรรมอบรมส่งเสริมพรหมวิหาร 4 ให้กับอาสาพัฒนาชุมชน โดยการเชิญพระนักเทศน์ที่มีชื่อเสียงหรือพระที่เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับนับถือจากคนในชุมชนมาเทศนาสอนให้กับอาสาพัฒนาชุมชนที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ฟังเป็นการปฐมนิเทศก่อนปฏิบัติงาน และจัดอบรมอย่างเนื่อง โดยเฉพาะวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา นอกจากนั้นอาจมีการประกาศเกียรติคุณ มอบรางวัลอาสาพัฒนาชุมชนที่มีคุณลักษณะของพรหมวิหาร 4 ดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในความประพฤติที่ดี เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนเกิดการตระหนักถึง และเห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมด้านพรหมวิหาร 4 อย่างต่อเนื่อง

4. จากผลการวิจัย พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี มีการรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับสูงและการรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งหากอาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงานสูงขึ้นจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น หน่วยงานของภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และองค์กรต่างๆ ตลอดจนผู้ที่มีเกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง โดยควรส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนเข้าใจ และเห็นความสำคัญในงานอาสาพัฒนาชุมชน มีการจัดวางแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม โดยการนำแนวทางในการทำงานแบบเดิมมาประยุกต์ให้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของงานในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้หน่วยงานหรือองค์กรในชุมชนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุน ให้ความรู้ ตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับที่อาสาพัฒนาชุมชนพึงปฏิบัติในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาสาพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการปฐมนิเทศให้กับอาสาพัฒนาชุมชนที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจยังไม่รู้และเข้าใจในลักษณะงานอาสาพัฒนาชุมชน ตลอดจนเปิดโอกาสให้อาสาพัฒนาชุมชนใช้ได้ความรู้ และทักษะในการทำงาน ในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีโอกาสก้าวหน้าในงานอาสาพัฒนาชุมชน และมีโอกาสการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้มากขึ้น

5. ผลการวิจัย พบว่า อาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง จึงควรมีการส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนมีความสุขในการทำงานอย่างถาวร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน หรือองค์กรต่างๆ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมให้อาสาพัฒนาชุมชนดำรงไว้ซึ่งความสุขในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชน มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีกับคนในชุมชน เช่น การจัดการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการแสดงออกอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อคนในชุมชน รวมถึงในขณะปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนควรตระหนักถึงการมีพรหมวิหาร 4 มีความปรารถนาดีให้กับคนทั่วไป เป็นหลักในการกำกับความประพฤติทั้งในชีวิตประจำวัน และในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน เช่น การเชิญพระนักเทศน์มาปฐมนิเทศอาสาพัฒนาชุมชนที่เพิ่งเข้ามารับหน้าที่ และสำนักงานเสริมสร้างความเข้มแข็ง ควรมีการจัดกิจกรรม เช่น การอบรมส่งเสริมคุณลักษณะของงานอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดเข้าใจ รู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ทำ และเห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อสังคม รวมถึงการเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลให้กับอาสาพัฒนาชุมชน มีการเพิ่มเงินเดือน ตลอดจนแสดงการยอมรับ ให้ความสำคัญ และให้รางวัลแก่อาสาพัฒนาชุมชนที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีผลงานดีเด่น เพื่อให้อาสาพัฒนาชุมชนมีสัมพันธภาพทางสังคม มีพรหมวิหาร 4 และมีการรับรู้คุณลักษณะของงานให้อยู่ในระดับสูงอย่างอย่างเนื่อง และนำไปสู่ความสุขในการทำงานอย่างถาวรต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานกับอาสากลุ่มอื่นๆ เช่น อาสาสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ครูอาสา อาสาสมัครกาชาดไทย อาสาสมัครฉุกเฉินชุมชน อาสาสมัครกรีนพีซ อาสาสมัครมูลนิธิ รวมถึงบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางการส่งเสริมสัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสังคมในวงกว้างมากขึ้นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ความฉลาดทางสังคม การรับรู้ความเข้มแข็งของชุมชน ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค การมองโลกในแง่ดี ความแกร่งของจิตใจ พลังอำนาจในชุมชนจิตอาสา จิตสาธารณะ เป็นต้น ที่อาจมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชน อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถอธิบายและศึกษาความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้อย่างชัดเจน และนำไปสู่การพัฒนาส่งเสริมได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน. 2556. **คู่มือ ผู้นำ อช. ต้นแบบ ด้านการบริหารจัดการชุมชนภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.** (อัดสำเนา)

กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534. **มนุษย์สัมพันธ์** เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรพิทยา.

เกสร เรืองแก้ว. 2553. **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.** สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัลยารัตน์ อ๋องคณา. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คำหล้า ใจสัตย์. 2549. **การเปลี่ยนแปลงอาชีพของคนในชุมชนที่มีผลต่อความสัมพันธ์ทางสังคม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จำรัส นวลนิ่ม. 2540. **การศึกษากับการพัฒนาประเทศ: แนวความคิด และวิธีปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

ณรงค์ เส็งประชา. 2538. **มนุษย์กับสังคม.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

นภัชชล รอดเที่ยง. 2550. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2550. **แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน.** กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

นันทนิจ สุทธิรักษ์. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคเหนือตอนล่าง.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. 2552. **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2551. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.

บุญมี แท่นแก้ว. 2539. **จริยศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประยุทธ์ หลงสมบูรณ์. 2546. **พจนานุกรม มคธ-ไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2534. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ศุนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). 2551. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เอส. อาร์. พริ้นติ้งแมสโปรดักส์.

_____. 2548. **การหายไข้ใจหายทุกข์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์.

พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (สุทธิชัย ถาวรศิล). 2546. **ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร 4 ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา.** วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสน์ศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย.

พระราชพรหมญาณ (วีระ ถาวโร). 2533. **พรหมวิหาร 4.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เยลโล่.

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). 2549. **พุทธวิธีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แปดสิบเจ็ด จำกัด

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ). 2543. **การพัฒนาจิต.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามงกุฎราชวิทยาลัย.

ภาสกร ศิระพัฒนานนท์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี**. วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.**กรุงเทพมหานคร: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

รังสิมา ศรีสุพรรณ. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณลักษณะของงานกับการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลักษมี สุดดี. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตร อาวะกุล. 2526. **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญผล.

_____. 2542. **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ : Human Relation Techniques.** กรุงเทพมหานคร: โอ.เอสพริ้นติ้ง เฮาส์.

วิทยากร เชียงกูล. 2548. **จิตวิทยาในการสร้างความสุข.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายธาร.

วัชรา มณีกาศ. 2543. **สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2525. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ส่งเสริมวิชาการ.

_____. 2529. **ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2528. **สังคมวิทยาชนบท.** พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). 2527. **พรหมวิหารธรรม.**กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บริษัทสหายการพิมพ์ จำกัด.

_____. 2533. **พรหมวิหาร 4.** กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พริ้นติ้ง กรุ๊ป.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. 2529. **สารานุกรมพระพุทธศาสนา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สายหยุด ใจสำราญและสุภาพร พิศาลบุตร. 2543. **การพัฒนาองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

สุชา จันทร์เอม. 2537. **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

สุรพล พยอมแย้ม. 2545. **ปฏิบัติการจิตวิทยาในงานชุมชน.** กาญจนบุรี: สหายพัฒนาการพิมพ์.

สุรางค์ จันทร์เอม. 2524. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี. 2556. **คู่มือการปฏิบัติงานผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน.** (อัดสำเนา).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. **(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554).** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เสนาะ ติเยาว์. 2544. **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์หาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไสว มาลาทอง. 2542. **คู่มือการศึกษาจริยาธรรมสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

โสภา ชูพิกุลชัย. 2522. **จิตวิทยาสังคมประยุกต์.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. 2548. **ทำงานอย่างไรให้ HAPPY.** กรุงเทพมหานคร: เนชั่นบุ๊คส์

อิทธิรา ปัทมินทร. 2535. **สร้างสรรค์ชีวิตอภิสุข.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อุทัย หิรัญโต. 2526. **สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยามนุษยวิทยา.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

อัครสรา สถาพรวจนา. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชลี รักษมณี. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางจริยธรรม กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Alan, P.F. 1992. "The four elempntary forms of sociality: framework for a unified theory of social relations". **Psychological Review** 99(4): 689-723.

Baltus, R.K. 1994. **Personal Psychology for Life and Work.** 4th ed. Ohio: Macmillan McGraw – Hill.

Carkhuff, R.R. and B.C. Berenson. 1977. **Beyond Counseling and Therapy.** 2nd ed. New York: Holt, Rinehrt& Winston.

Devito, J. A. 1986. **The Interpersonal Communication Book.** 4th ed. New York: Publishers.

Diener, E. 2000. "Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index." **American Psychologist** (55): 34-43.

Gavin, J.H. and R.O. Mason. 2004. "The virtuous organization: the value of happiness in the workplace." **Organization Dynamics** 33(1): 379-392.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Greenberg, J. and R.A. Baron. 2000. **Behavior in Organization.** 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hackman, J.R. and G.R. Oldham. 1976."Motivation through the design of work: test of a theory." **Organizational Behavior and Human Performance** (16): 250-279.

_____. 1980. **Work Redesign.** MA: Addison-WesleyPublishing Company Inc.

Hackman, J.R., E. E. Lawler, and L. W. Porter. 1977. **Perspectives on Behavior in Organizations.** New York: McGraw-Hill Book Company.

Hamachek, D. E. 1982. **Encounters with Others.** New York: CBS College.

Kjerulf, A. 2007. **Praise for Happy Hour is 9 to 5.** Petersburg: Alexander.

Lyubomirsky, S. 2001. "Why are some people happier than others? the role of cognitive and motivational process in well-being."**American Psychologist** 56(7): 239-249.

Manion, J. 2003. "Joy at work! creating a positive workplace." **Journal of Nursing Administration** 33(12): 652-659.

Milton, R. 1981. **Human Behavior in Organization.** New Jersey: Prentice Hall.

Morgeson, F. P., and S. E. Humphrey. 2008. **Job and Team Design: Toward a More Integrative Conceptualization of Work Design.** United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited.

Nelson, D.L. and J.C. Quick. 1997. **Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges.** 2th ed. New York: West Publishing Company.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pearson, J.C. 1983. **Interpersonal Commumication.** U.S.A: Foresman.

Rosenthal, A.H. 1973. **Public Science Policy and Admisistration.** Albuqnerque: University of New Mexico – Press.

Richmond, L. 1999. **Work as a Spiritual Practice.** New York: Broadway Books.

Sasse, C. R. 1975. **Person to Person.** Texas: Chas A Bennett.

Schneider, D.J. 1976. **Social Psychology.** Santonio: Addison Wesley.

Schutz, W. C. 1998. **FIRO: A Tree-Dimensional Theory of Interpersonal Behavior.** 3rd ed. U.S.A.: Will Schutz Associates.

Schultz, W. 1958. **FIRO: A Three-Dimensional Theory of Interpersonal Behavior.** New York: Holt, Rinehart&Winstion.

Steers, R. M. 1991. **Introduction to Organization Behavior.** 7th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Warr, P. 1990. "The measurement of well-being and other aspects of mental health." **Journal of Occupational Psychology** (93): 193-210.

Yamane T. 1973. **Statistics: an Introductory Analysis.** 3rd ed. New York: Harper & Row Publishers, Inc.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

ข้อมูลเกี่ยวกับอาสาพัฒนาชุมชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานอาสาพัฒนาชุมชน

แนวคิดและที่มา

กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจ หน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชน พัฒนาองค์กร อาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่นในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนในชนบท ซึ่งรวมถึงการมีครอบครัวอบอุ่นชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจชุมชนและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ทั้งนี้ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักในการทำงานเพื่อให้ประชาชนและองค์กรชุมชน ท้องถิ่นสามารถช่วยตนเอง และพึ่งพาตนเอง คือบริหารการพัฒนาได้ด้วยตนเองในที่สุด

จากแนวความคิดดังกล่าว กรมการพัฒนาชุมชนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของอาสาสมัครชาวบ้านที่มีต่อการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล จึงได้กำหนดดำเนิน “โครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน” ขึ้น ด้วยความเชื่อมั่นว่าการที่ประชาชนจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่ง คือ การที่ประชาชนปวารณาตนเองทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละเพื่อส่วนร่วม โดยการเป็นอาสาสมัครในการพัฒนาชนบท หรือเป็นอาสาพัฒนาชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนในชนบทมีโอกาส มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทมากยิ่งขึ้น โดยเป็นอาสาสมัครในการพัฒนาชุมชนของตน ให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยจุดมุ่งหมายสุดท้ายคือ “ประชาชนทุกคนเป็นอาสาพัฒนาชุมชน”

ประเภทของอาสาพัฒนาชุมชน

อาสาพัฒนาชุมชน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. อาสาพัฒนาชุมชน

“อาสาพัฒนาชุมชน” คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากเวทีประชาคมหมู่บ้านให้ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครในหมู่บ้านหนึ่ง เรียกชื่อย่อว่า “อช.” มีจำนวนหมู่บ้านละอย่างน้อย 4 คน โดยให้มีจำนวนชายหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน

“ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน” คือ อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกจากเวทีประชาคมอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อให้ปฏิบัติงานอาสาสมัครในฐานะผู้นำของอาสาพัฒนาชุมชนในตำบลหนึ่ง เรียกชื่อย่อว่า “ผู้นำ อช.” มีจำนวน 2 คน (ชาย 1 คน หญิง 1 คน)

ความเป็นมา

ระยะเริ่มต้น คณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการ “โครงการอาสาพัฒนาชนบท” โดยให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการรับสมัครคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่ยังไม่มีงานประจำ เข้ามาเป็น “อาสาพัฒนา” และส่งออกไปปฏิบัติงานพัฒนาในชนบทตั้งแต่ปี พ.ศ. 2509 แต่เนื่องจากอาสาพัฒนาดังกล่าวเป็นคนหนุ่มสาวและเป็นบุคคลภายนอก ดังนั้น เมื่ออาสาพัฒนาเข้าไปปฏิบัติงานพัฒนาในหมู่บ้านและครบกำหนด 1 ปี ก็ออกจากหมู่บ้านไป การปฏิบัติจึงไม่ต่อเนื่อง กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้จัดตั้งโครงการขึ้นอีกโครงการหนึ่ง โดยให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของโครงการอาสาพัฒนาชนบท เรียกว่า “โครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน” โดยจัดให้มีอาสาพัฒนาขึ้นอีกประเภทหนึ่งที่คัดเลือกจากบุคคลในหมู่บ้านที่มีคุณสมบัติและลักษณะเป็นผู้นำ จิตใจเสียสละ และสมัครใจทำงานเพื่อส่วนรวม มาฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานพัฒนาในหมู่บ้านต่างๆ ตำบลละ 1 คน เรียกว่า “ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.)” ให้มีหน้าที่บริหารและดำเนินโครงการหรืองานตามนโยบายของคณะกรรมการพัฒนาตำบล (กพต.) หรือคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน (กพต.) ในขณะนั้น รวมทั้งช่วยเหลือพัฒนากรและเจ้าหน้าที่กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ซึ่งปฏิบัติงานในตำบลนั้น และให้ปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์พัฒนาตำบล นับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้นำท้องถิ่นในหมู่บ้าน/ตำบลได้เข้ามาร่วมในการพัฒนาอย่างเต็มที่ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติรับหลักการ “โครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน” เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2512 และได้เริ่มทดลองดำเนินการในจังหวัดสกลนครและกาฬสินธุ์ ซึ่งผู้นำ อช. ที่ปฏิบัติงานไม่มีเงินเดือนหรือสินจ้างแต่ได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าเลี้ยงชีพ เดือนละ 200 บาท

ระยะปรับปรุง จากการดำเนินงานตามโครงการดังกล่าว ปรากฏว่าได้ผลสมความมุ่งหมายของทางราชการอย่างยิ่ง และงานพัฒนาชุมชนได้ขยายออกไปกว้างขวางครอบคลุมทุกจังหวัด กอปรกับความจำเป็นของสถานการณ์ชนบทส่วนใหญ่ของประเทศควรได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วน กรมการพัฒนาชุมชนจึงเสนอขอปรับปรุงแก้ไขโครงการต่อฝ่ายรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะปฏิวัติ เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2515 และได้รับอนุมัติโดยมีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2513 ซึ่งมีการปรับปรุงหลักการดำเนินงานโครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ดังนี้

ขยายการดำเนินงานโครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนให้แพร่หลายในทุกจังหวัด โดยทุกจังหวัดมีผู้นำ อช. ปฏิบัติงานในตำบลที่มีหมู่บ้านเน้นหนัก ตำบลละ 1 คน

โดยที่ผู้นำ อช. เป็นราษฎรในท้องถิ่นที่มีจิตใจเสียสละและสมัครใจทำงานเพื่อส่วนรวมในรูปของงานอาสาสมัคร ไม่ควรมีเงินเดือนประจำประจำหรือค่าตอบแทนในรายเดือน แต่เมื่อผลจากการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละของผู้นำ อช. ทำให้เกิดผลและสร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่น เป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชน และหากคณะกรรมการหมู่บ้านและตำบลยอมรับในผลงานของผู้นำ อช. นั้น ก็อาจจะเสนอทางราชการพิจารณาจ่ายเงินบำเหน็จตอบแทนเป็นรางวัลหรืออานิสงส์ เป็นรายปีๆ ละ 1,000 บาทต่อคน หลักจากได้ปฏิบัติหน้าที่ครบ 1 ปีแล้ว

ต่อมา เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2519 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการให้กระทรวงมหาดไทย (กรมการพัฒนาชุมชน) ขยายการดำเนินงานโครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนออกให้กว้างขวางทั่วประเทศ โดยครอบคลุมทุกตำบลที่ได้เปิดเป็นเขตพัฒนาชุมชน ทำให้จำนวนผู้นำ อช. และปริมาณงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ในปี พ.ศ. 2525 งานอาสาพัฒนาชุมชน เริ่มหยั่งรากลึกลงสู่ระดับหมู่บ้าน ราษฎรเกิดความตื่นตัวแสดงความปรารถนาและปวารณาตัวเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชนโดยไม่หวังค่าตอบแทนหรือสินจ้างใดๆ มากขึ้น นับเป็นความสำเร็จของงานอาสาพัฒนาชุมชนระดับหมู่บ้านขึ้น เรียกว่า “อาสาพัฒนาชุมชน

จากความสอดคล้องตามภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนและนโยบายการพัฒนาชนบทให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชนบทของประชาชน ดังนั้น ในปี 2528 กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้กำหนด “แผนงานอาสาพัฒนา” เป็นหนึ่งในเก้าแผนงานพัฒนาชุมชนระดับตำบล โดยมีเป้าหมาย คือ การสร้างสรรค์และพัฒนาอาสาสมัครท้องถิ่น คือ ผู้นำ อช. และ อช. แต่เนื่องจากในทางปฏิบัติคำว่า “อาสาพัฒนา” ไปพ้องกับอาสาสมัครซึ่งกรมการพัฒนาชุมชน รับจากผู้ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาขึ้นไป เพื่อฝึกอบรมและแต่งตั้งให้ไปทำงานอาสาพัฒนาชนบทในท้องที่ต่างๆ ชื่อว่า “อาสาพัฒนา (อสพ.)” ดังนั้นเพื่อให้ชื่อแผนงานสอดคล้องกับบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป้าหมายและป้องกันการเรียกชื่อสับสน คณะกรรมการวิชาการ กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีมติเห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อ “แผนงานอาสาพัฒนา” เป็น “แผนงานอาสาพัฒนาชุมชน”

ปี พ.ศ. 2531 – 2532 ขยายการคัดเลือกผู้นำ อช. ครบทุกตำบลๆ ละ 2 คน (ชาย 1 คน หญิง 1 คน)

ปี พ.ศ. 2542 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ อช. และผู้นำ อช. รวมตัวจัดตั้งชมรมอาสาพัฒนาชุมชนเพื่อให้ อช. และผู้นำ อช. สามารถผนึกกำลังเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบลมากขึ้น ซึ่งต่อมาเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2542 ชมรมอาสาพัฒนาชุมชนระดับเขต 12 ชมรม ได้รวมตัวจัดตั้งและจดทะเบียนเป็น “สมาคมผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนไทย”

ระยะปัจจุบัน พ.ศ. 2547 – ปัจจุบัน กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินงานพัฒนาอาสาพัฒนาชุมชน โดยมีระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2547 รองรับการปฏิบัติงาน ซึ่งตามระเบียบฯ กำหนดให้มี อช. หมู่บ้านละไม่น้อยกว่า 4 คน โดยให้มีจำนวนชาย หญิง ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และผู้นำ อช. ตำบลละ 2 คน เป็นชาย 1 คน หญิง 1 คน ทั้งนี้ ผู้นำ อช. อาจได้รับค่าตอบแทนคนละ 500 บาทต่องวดปฏิบัติงาน

บทบาทของ อช. และผู้นำ อช.

เมื่อได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งแล้ว อช. และผู้นำ อช. จะมีบทบาทสำคัญ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นแกนนำในการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล โดยเป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประสานงานและดำเนินการพัฒนาร่วมกับชาวบ้าน ซึ่งการที่ อช. และผู้นำ อช. เป็นคนในหมู่บ้านจึงทำให้เป็นผู้ที่รู้ดีว่าอะไรเป็นปัญหาความต้องการของชาวบ้าน อะไรอยู่ในขีดความสามารถที่ชาวบ้านจะร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาความต้องการด้วยกันเองได้ หรือถ้าไม่สามารถดำเนินการได้ก็จะขอความร่วมมือสนับสนุนจากใคร ที่ไหนได้บ้าง

2. เป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน แม้ว่าเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจะเป็นนักพัฒนามืออาชีพที่มีความปรารถนาดี อยากให้ชาวบ้านมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ก็

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป็นคนนอกหมู่บ้านจึงต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจาก อช. และผู้นำ อช. ในด้านต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาหมู่บ้านตำบลบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

หน้าที่ของ อช. และผู้นำ อช.

ตามบทบาทการเป็นพัฒนา ผู้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานพัฒนาร่วมกับชาวบ้าน และเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อช. และผู้นำ อช. จึงจำเป็นต้องมีหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2547 (ข้อ 16 – 17) ดังนี้

หน้าที่ของ อช. (ระเบียบฯ ข้อ 16)

1. กระตุ้นให้องค์กรประชาชนรู้ปัญหาของหมู่บ้าน และสามารถวางแผนงานเพื่อแก้ปัญหาได้เอง รวมถึงการกระตุ้นให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเอง และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา โดยเป็นที่ปรึกษากลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัคร ตลอดจนองค์กรประชาชน และกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ

3. ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานตามแผน โครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน

4. เป็นผู้ประสานงานระหว่างองค์กรประชาชนกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือเอกชนอื่นๆ

5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามเวทีประชาคม คณะกรรมการหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล หรือทางราชการมอบหมาย

หน้าที่ของผู้นำ อช. (ระเบียบฯ ข้อ 17)

1. หน้าที่ตาม ข้อ 16 (ข้อ 1 – 5 ของ อช.)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. เป็นผู้ประสานงานระหว่าง อช. ในตำบล

3. เป็นผู้แทนของอาสาพัฒนาชุมชนในกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจตามที่กรรมการพัฒนาชุมชนมอบหมาย

1. การจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท (จปฐ./กชช2ค./อื่นๆ) รวมทั้งการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นแผนงาน/กิจกรรม บรรจุในแผนชุมชน ประเมินผล เปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและภาพรวมของหมู่บ้านในแต่ละปี

2. การขับเคลื่อนแผนชุมชน ร่วมมือกับผู้นำชุมชนในหมู่บ้าน จัดเวทีประชาคม วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของชุมชน

3. การขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้ชุมชน ร่วมจัดเวทีประชาคมเพื่อเผยแพร่ความรู้ ปราชญ์ชาวบ้านในด้านต่างๆ ให้ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนใกล้เคียงเข้ามาศึกษาความรู้เพิ่มเติม

4. การส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้ง และร่วมกิจกรรมรณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องประชาธิปไตยในหมู่บ้าน/ตำบล

5. การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปฏิบัติตนและทำงานโดยยึดหลัก “พึ่งตนเอง” มีวิถีชีวิต “แบบพอเพียง” ร่วมดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของคนในชุมชน โดยยึดหลักการพึ่งพาตนเอง

6. การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติดทุกชนิด แนะนำให้ความรู้แก่เพื่อนบ้านเพื่อให้เข้าใจถึงโทษและภัยของยาเสพติด รวมทั้งร่วมกิจกรรมรณรงค์ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน/ตำบล

7. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นแกนหลักในการวางแผนและจัดกิจกรรมอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้าน/ตำบล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8. การแก้ไขปัญหาความยากจน ร่วมประชุมวางแผนร่วมกับผู้นำอื่นๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและร่วมกันจัดทำแผนแก้ไขปัญหาให้กับครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. โดยน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทาง

9. การส่งเสริมอาชีพ เพิ่มพูนทักษะในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และครัวเรือนสามารถพึ่งตนเองได้

10. การส่งเสริมทุนชุมชน ร่วมจัดเก็บและวิเคราะห์ทุนชุมชน สนับสนุนการนำข้อมูลทุนชุมชนมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งร่วมดำเนินงานพัฒนาทุนชุมชนในพื้นที่ร่วมกับภาคีการพัฒนา

อช./ผู้นำ อช. เลือกทำข้อใดก็ได้ตามความถนัดและความต้องการของชุมชน แต่หากทำได้ถึง 4 ข้อ อช./ผู้นำอช. ก็จะได้ชื่อว่ามีความสามารถในการบริหารจัดการชุมชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง สัมพันธภาพทางสังคม พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพทางสังคม
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน โดยเลือกตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ผลที่ออกมาจะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของท่าน จึงใคร่ขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวเหมือนฝัน นาครทรรพ
นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ เพียง 1 คำตอบ ใน 1 ข้อ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน **(กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)**

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ .....ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็นหนึ่งปี)

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด
☐ 2. สมรส
☐ 3. แยกกันอยู่
☐ 4. หม้าย (สามี/ภรรยาเสียชีวิต)
☐ 5. หย่าร้าง

4. วุฒิการศึกษา

☐ 1. ไม่ได้เรียน
☐ 2. ประถมศึกษา
☐ 3. มัธยมศึกษา หรือ ปวช.
☐ 4. อนุปริญญา หรือ ปวส.
☐ 5. ปริญญาตรี
☐ 6. ปริญญาโท
☐ 7. อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. อาชีพ

☐ 1. เกษตรกร ☐ 2. รับจ้างทั่วไป ☐ 3. ค้าขาย
☐ 4. ข้าราชการ ☐ 5. พนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 6. พนักงานบริษัท
☐ 7. ธุรกิจส่วนตัว ☐ 8. พ่อบ้าน/แม่บ้าน ☐ 9. ว่างงาน
☐ 10. อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้ต่อเดือน .....บาท

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7.พื้นที่ปฏิบัติงาน

☐ 1. อำเภอเมืองนนทบุรี ☐ 4. อำเภอบางบัวทอง

☐ 2. อำเภอบางกรวย ☐ 5. อำเภอไทรน้อย

☐ 3. อำเภอบางใหญ่ ☐ 6. อำเภอปากเกร็ด

8. ระยะเวลาในการเป็นอาสาพัฒนาชุมชน .....ปี

9. สถานภาพการเป็นสมาชิกของชมรมในชุมชน (เช่น สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน, สมาชิกสหกรณ์หมู่บ้าน, สมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน, กลุ่มแม่บ้าน, กลุ่มเยาวชน, กลุ่มผู้สูงอายุ, กลุ่มพิทักษ์ชุมชน, กลุ่มอนุรักษ์ชุมชน, ชมรมเต้นแอโรบิคเพื่อสุขภาพ, ชมรมปฏิบัติธรรม ฯลฯ)

☐ 1. เป็นสมาชิก

☐ 2. เคยเป็นสมาชิกแต่ลาออกแล้ว

☐ 3. ไม่ได้เป็นสมาชิก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพทางสังคม

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อความโดยละเอียดก่อนการเติมเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
1. ท่านปฏิบัติต่อคนในชุมชนด้วยความเสมอภาค					
2. เมื่อเก็บสิ่งของมีค่าได้ท่านจะรีบคืนเจ้าของ					
3. ท่านให้ความช่วยเหลือคนพิการเมื่อมีโอกาส					
4. ท่านไม่ล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น					
5. ท่านปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของชุมชน					
6. ท่านแต่งกายเหมาะสมตามกาลเทศะ					
7. ท่านกล่าวคำทักทายอย่างสุภาพเมื่อเจอคนรู้จักในชุมชน					
8. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม					
9. ท่านให้เกียรติคนในชุมชนโดยไม่คำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่					
10. ในการปฏิบัติงานท่านได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนเป็นอย่างดี					
11. ท่านมีความใกล้ชิดกับคนในชุมชน					
12. ท่านมีความสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน					
13. ท่านได้รับเชิญให้ไปร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ของเพื่อนบ้าน					
14. ท่านสามารถบอกความรู้สึกที่แท้จริงกับคนรอบข้างได้ โดยไม่รู้สึกอึดอัดใจ					
15. ท่านสามารถเล่าความสุขความทุกข์ให้เพื่อนร่วมงานรับฟังได้อย่างเปิดเผย					
16. ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมงานกันได้อย่างสบายใจ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
17. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี					
18. ท่านเป็นที่ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน					
19. ท่านบอกความรู้สึกของท่านที่มีต่อผู้ร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา					
20. ท่านกล่าวคำว่าขอบคุณ เมื่อมีบุคคลทำสิ่งดีให้แก่ท่าน					
21. ท่านมีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สนทนากับผู้อื่นอย่างสุภาพ					
22. เมื่อคนรอบข้างเล่าเรื่องไม่สบายใจให้ท่านฟังท่านจะรับฟังอย่างตั้งใจ					
23. ท่านมีการพยักหน้าเพื่อแสดงถึงความเข้าใจในเรื่องที่ผู้อื่นเล่าให้ท่านฟัง					
24. ท่านมีการให้คู่สนทนาเข้าใจถึงความรู้สึกของท่านได้					
25. ท่านแสดงความสนใจเรื่องที่ผู้อื่นกำลังพูดด้วยการตั้งใจฟัง					
26. ในขณะพูดคุยท่านใช้ท่าทางประกอบเพื่อสื่อความหมายให้ผู้ฟังเข้าใจมากยิ่งขึ้น					
27. ท่านกล่าวคำขอโทษเมื่อทำให้ผู้อื่นไม่พอใจ					
28. ท่านมักจะระมัดระวังตนเองมิให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน					
29. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
30. ท่านแสดงความเอื้ออาทรต่อคนในชุมชน					
31. ท่านแสดงความเห็นใจเมื่อเห็นคนอื่นผิดหวัง					
32. ท่านมักจะแก้ไขความขัดแย้งกับผู้อื่นด้วยการประนีประนอม					
33. ท่านแสดงความจริงใจต่อคนที่ท่านรู้จัก					
34. ท่านทำอะไรมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนรอบข้าง					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
35. ท่านคอยติดตามผลการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น					
36. ท่านให้ความเคารพผู้ที่อาวุโสมากกว่า					
37. ท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว					
38. ท่านมีลักษณะเด่นที่ทำให้ผู้อื่นจดจำท่านง่าย					
39. ท่านแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว					
40. ท่านมีบุคลิกท่าทางที่โดดเด่น					
41. ท่านมีสิ่งดีๆ ในตัวเองที่ทำให้คนรอบข้างรู้จักท่าน					
42. ท่านเป็นที่สนใจจากผู้อื่น					
43. จากบทบาทที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน					
44. การที่ท่านเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายส่วนหนึ่งมากจากลักษณะงานที่ท่านทำ					
45. ท่านชอบทำอะไรที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อความโดยละเอียดก่อนการเติมเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
1. ท่านมีความปรารถนาดีให้กับคนทั่วไป					
2. ท่านรู้สึกอยากให้คนรอบข้างมีความสุข					
3. ท่านปรารถนาที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม					
4. ท่านมีความคิดที่จะทำให้ชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่เจริญก้าวหน้าขึ้น					
5. ท่านอยากเห็นผู้อื่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
6. ท่านปรารถนาดีต่อผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมด้วยความจริงใจ					
7. ท่านรู้สึกอยากช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน					
8. ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งหากได้รับการเสนอชื่อให้เป็นตัวแทนของชุมชน					
9. ท่านมีความรู้สึกอยากจะทำตัวให้เป็นประโยชน์ของสังคม					
10. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อคนรอบข้างประสบปัญหา					
11. ท่านแสดงความเห็นใจเมื่อคนรู้จักประสบปัญหา					
12. ท่านและเพื่อนบ้านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันหากใครคนหนึ่งเดือดร้อน					
13. ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานของชุมชน					
14. ท่านให้ความช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนอย่างเต็มความสามารถ					
15. เมื่อคนที่ท่านรู้จักประสบปัญหาท่านมักให้การช่วยเหลือ					
16. ท่านช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
17. ท่านบริจาคเงินเพื่อการกุศลตามกำลังทรัพย์ที่มี					
18. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ					
19. ท่านแบ่งปันสิ่งของให้กับเพื่อนบ้าน					
20. ท่านบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส					
21. ท่านมีความยินดี เมื่อเห็นเพื่อนบ้านมีความสุข					
22. ท่านรู้สึกยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นมีความก้าวหน้าในชีวิต					
23. ท่านแสดงความยินดีกับความสำเร็จของคนรอบข้าง					
24. ท่านไม่รู้สึกอิจฉาเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าท่าน					
25. ท่านรู้สึกยินดี เมื่อเห็นผู้ที่เดือดร้อนสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
26. ท่านไม่คิดฟุ้งซ่าน เมื่อเห็นคนรอบข้างได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าท่าน					
27. ท่านแสดงความยินดี เมื่อคนที่รู้จักมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
28. ท่านรู้สึกชื่นชม เมื่อผู้อื่นแสดงความสามารถให้เห็น					
29. ท่านยินดีกับผู้ร่วมงานที่ได้รับคำชมเชยในการทำงาน					
30. ท่านแสดงความยินดีกับผู้ร่วมงานที่ได้รับรางวัลจากการทำงาน					
31. ท่านใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ					
32. ท่านให้ความเป็นกันเองกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นมิตรและไม่เป็นมิตร					
33. ท่านพร้อมให้อภัยคนอื่นเมื่อเขาสำนึกผิด					
34. ท่านสามารถปล่อยวางได้เมื่อเห็นบุคคลที่ได้รับผลจากการกระทำไม่ดีของตัวเอง					
35. ท่านสามารถปล่อยวางได้เมื่อไม่สามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นได้					
36. ท่านสามารถแยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัวได้					
37. ท่านไม่รู้สึกอคติกับคนที่มีความคิดเห็นต่างจากท่าน					
38. ท่านสามารถปล่อยวางจากคนที่คิดไม่ดีต่อท่านได้					
39. ท่านไม่ซ้ำเติมเมื่อผู้ร่วมงานทำผิดพลาด					
40. ท่านไม่เอาเปรียบผู้อื่นถึงแม้จะมีโอกาส					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อความโดยละเอียดก่อนการเติมเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
ข้อความเหล่านี้เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานอาสาพัฒนาชุมชน					
1. ท่านใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีโอกาสได้ใช้ทักษะหลายอย่างในการปฏิบัติหน้าที่					
3. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องอาศัยความชำนาญหลายด้าน					
4. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
5. ท่านได้ใช้ประสบการณ์ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน					
6. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หลายด้าน					
7. งานที่ท่านปฏิบัติต้องพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
8. งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบในการตัดสินใจ					
9. ท่านต้องแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
10. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านต้องเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา					
11. งานที่ท่านปฏิบัติมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน					
12. ท่านทราบว่างานที่ปฏิบัติ ผลที่ออกมาจะมีลักษณะเป็นอย่างไร					
13. งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมือนงานอื่นๆ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
14. งานที่ท่านปฏิบัติมักเห็นผลที่เป็นรูปธรรม					
15. งานที่ท่านรับผิดชอบผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้					
16. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน					
17. ท่านจะทราบวิธีการทำงานอย่างชัดเจน					
18. ท่านสามารถนำแนวทางในการทำงานแบบเดิมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม					
19. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะของงานโดยตรง					
20. หากท่านติดภารกิจคนที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ไม่สามารถทำแทนท่านได้					
21. งานที่ท่านรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคน					
22. งานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ในชุมชน					
23. ผลจากการทำงานของท่านมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน					
24. ท่านทำงานที่มีความสำคัญต่อคนในสังคม					
25. ท่านปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ					
26. ผลจากการทำงานของท่านส่งผลให้ท่านเป็นที่ยอมรับจากคนในชุมชน					
27. งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง					
28. งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยให้บุคคลอื่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
29. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการของคนในชุมชน					
30. ท่านมีความจำเป็นต้องเฝ้าระวังตรวจสอบขั้นตอนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน					
31. ท่านมีอิสระในการคิดกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
32. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ตนเองไม่ถนัดได้					
33. ท่านมีอิสระในการคิดแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยตนเอง					
34. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวางแผนในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
35. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
36. ท่านสามารถปรึกษาบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขอุปสรรคจากการทำงานได้					
37. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจกับงานที่ตนเป็นผู้รับผิดชอบ					
38. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านสามารถตัดสินใจด้วยตัวท่านเองได้					
39. ท่านมีอิสระในการคิดหาวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวท่านเอง					
40. ท่านสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่านเองเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีได้					
41. ท่านได้รับการบอกกล่าวถึงผลการปฏิบัติงานของท่านจากคนที่ท่านให้ความช่วยเหลือ					
42. ท่านทราบผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่บวกและแง่ลบจากผู้ที่ท่านให้บริการ					
43. ท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเองจากคนรอบข้างอยู่เสมอ					
44. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานอย่างเป็นธรรม					
45. ท่านได้รับการท้วงติงจากผู้ร่วมงานหากทำงานไม่ได้มาตรฐาน					
46. ท่านสามารถพิจารณาได้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใดจากปฏิกิริยาของคนรอบข้าง					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
47. ท่านได้รับการบอกกล่าวประสิทธิภาพในการทำงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา					
48. ท่านได้รับคำชมเชย เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
49. ท่านได้รับฟังคำวิจารณ์ถึงผลการทำงานของท่านจากคนในชุมชน					
50. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการประเมินอย่างชัดเจนโดยผู้ร่วมงาน					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อความโดยละเอียดก่อนการเติมเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
ข้อความเหล่านี้เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานอาสาพัฒนาชุมชน					
1. ท่านสนุกกับงานที่ทำอยู่					
2. ท่านไม่รู้สึกวิตกกังวลใดๆ กับการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีความเพลิดเพลินในขณะปฏิบัติงาน					
4. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
5. ท่านรู้สึกผ่อนคลายเมื่อได้ทำงาน					
6. ท่านรู้สึกกระชุ่มกระชวยที่ได้มาที่ทำงาน					
7. การที่ท่านไม่ได้ไปทำงานเหมือนชีวิตขาดอะไรไป					
8. ท่านรู้สึกว่าช่วงเวลาในการทำงานแต่ละวันผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
9. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบขณะนี้ต่อเนื่องได้เป็นเวลายาวนาน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงอย่างยิ่ง	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง
10. งานที่ท่านปฏิบัติไม่ได้ทำให้ท่านรู้สึกเครียด					
11. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
12. ท่านมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
13. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างสุดความสามารถ					
14. ท่านให้ความใส่ใจในงานที่ปฏิบัติ					
15. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
16. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่า					
17. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบขณะนี้ตลอดไป					
18. ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
19. ท่านพึงพอใจกับบทบาทความรับผิดชอบของตนเอง					
20. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน					
21. ท่านมีความต้องการอย่างมากที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
22. ท่านมีความตื่นตัว พร้อมที่จะปฏิบัติงานตลอดเวลา					
23. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างคล่องแคล่ว					
24. ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาขณะปฏิบัติงาน					
25. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะลงมือทำทันที					
26. ท่านมุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
27. ท่านรีบหาวิธีแก้ไขปัญหาทันที เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในขณะปฏิบัติงาน					
28. ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้					
29. ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จโดยเร็ว					
30. ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างล้นเหลือ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๒๐๒/๐๒๓

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ ถนนงามวงศ์วาน เขตจตุจักร
กรุงเทพ ๑๐๙๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวเหมือนฝัน นาครทรรพ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน พฤติกรรมสัมพันธภาพทางสังคม และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี" ในการควบคุมดูแลของประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน ในการนี้นิสิตได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามพรหมวิหาร 4 แบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงาน แบบสอบถามพฤติกรรมสัมพันธภาพทางสังคม แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าวจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโครงสร้างของเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ **รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน** สังกัดภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วัลย์ สุรินยา)
หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา

ภาควิชาจิตวิทยา
โทรศัพท์ ๐๒ ๕๖๑ ๓๔๘๐ ต่อ ๑
โทรติดต่อนิสิต ๐๘๙ ๔๕๘ ๑๑๓๓

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๒๐๒/๐๔๕

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ ถนนงามวงศ์วาน เขตจตุจักร
กรุงเทพ ๑๐๙๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เนื่องด้วย นางสาวเหมือนฝัน นาครทรรพ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน พฤติกรรมสัมพันธภาพทางสังคม และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี" ในการควบคุมดูแลของประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน ในการนี้นิสิตได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามพรหมวิหาร 4 แบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงาน แบบสอบถามพฤติกรรมสัมพันธภาพทางสังคม แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าวจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโครงสร้างของเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท หญิง ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม** รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ฝ่ายบริหาร สังกัดสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วัลย์ สุรินยา)
หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา

ภาควิชาจิตวิทยา
โทรศัพท์ ๐๒ ๕๖๑ ๓๔๘๐ ต่อ ๑
โทรติดต่อนิสิต ๐๘๙ ๔๕๘ ๑๑๓๓

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๒๐๒/๐๒๔

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ ถนนงามวงศ์วาน เขตจตุจักร
กรุงเทพ ๑๐๙๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พัฒนาการอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

เนื่องด้วย นางสาวเหมือนฝัน นาครทรรพ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน พฤติกรรมสัมพันธภาพทางสังคม และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี" ในการควบคุมดูแลของประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน ในการนี้นิสิตได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามพรหมวิหาร 4 แบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงาน แบบสอบถามพฤติกรรมสัมพันธภาพทางสังคม แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าวจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโครงสร้างของเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ **ผู้นำ อช. ดีเด่นประจำปี ๒๕๕๕ นางปิยวดี ชื่นชูศักดิ์** สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วัลย์ สุรินยา)
หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา

ภาควิชาจิตวิทยา
โทรศัพท์ ๐๒ ๕๖๑ ๓๔๘๐ ต่อ ๑
โทรติดต่อนิสิต ๐๘๙ ๔๙๘ ๑๑๓๓

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ง

หนังสือตอบรับจากผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาควิชาจิตวิทยา
เลขรับ 125
วันที่ 07 กพ. 2556
มน 0276

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๒๐๒/๐๒๓

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ ถนนงามวงศ์วาน เขตจตุจักร
กรุงเทพ ๑๐๙๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวเหมือนฝัน นาครทรรพ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พรหมวิหาร 4 การรับรู้คุณลักษณะของงาน พฤติกรรมสัมพันธภาพทางสังคม และความสุขในการทำงานของอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี" ในการควบคุมดูแลของประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน ในการนี้นิสิตได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามพรหมวิหาร 4 แบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงาน แบบสอบถามพฤติกรรมสัมพันธภาพทางสังคม แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าวจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโครงสร้างของเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ **รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน** สังกัดภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วัลย์ สุรินยา)
หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา

ภาควิชาจิตวิทยา
โทรศัพท์ ๐๒ ๕๖๑ ๓๔๘๐ ต่อ ๑
โทรติดต่อนิสิต ๐๘๕ ๔๕๘ ๑๑๓๓

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก จ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน
   อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์
   มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม
   ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ฝ่ายบริหาร
   มหาวิทยาลัยสุโขทัย

3. นางปิยวดี ชื่นชูศักดิ์
   ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) ดีเด่น ประจำปี 2555
   สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ฉ

ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่าดัชนีความสอดคล้องการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

ตารางผนวกที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี IOC	การพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3		
แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพทางสังคม					
ด้านท่าทีมาตรฐาน					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	-1	0.33	ตัดออก
ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม					
1	1	1	-1	0.33	ตัดออก
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	-1	0.33	ตัดออก
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	-1	0.33	ตัดออก
7	1	1	-1	0.33	ตัดออก
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	-1	0.33	ตัดออก
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
11	1	1	1	1.00	นำไปใช้
12	1	-1	1	0.33	ตัดออก
13	1	1	1	1.00	นำไปใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี IOC	การพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3		
14	1	1	1	1.00	นำไปใช้
15	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	-1	1	0.33	ตัดออก
7	1	-1	1	0.33	ตัดออก
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
11	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	-1	1	0.33	ตัดออก
7	1	-1	1	0.33	ตัดออก
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	-1	1	0.33	ตัดออก
11	1	1	1	1.00	นำไปใช้
12	1	1	1	1.00	นำไปใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี IOC	การพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3		
ด้านการแสดงถึงลักษณะเฉพาะตัว					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	-1	1	0.33	ตัดออก
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
11	1	-1	1	0.33	ตัดออก
แบบสอบถามเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4					
ด้านเมตตา					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านกรุณา					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี IOC	การพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3		
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านมุทิตา					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านอุเบกขา					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	0.33	ตัดออก
3	1	-1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
11	1	-1	1	0.33	ตัดออก
12	1	1	1	1.00	นำไปใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี IOC	การพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3		
แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงาน					
ด้านความหลากหลายของงาน					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	0.33	ตัดออก
3	1	-1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านความสำคัญของงาน					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	0.33	ตัดออก
3	1	-1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี IOC	การพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3		
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	-1	1	0.33	ตัดออก
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
11	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านความมีอิสระในการทำงาน					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านผลสะท้อนกลับของงาน					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	0.33	ตัดออก
3	1	-1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	-1	0.33	ตัดออก
11	1	1	1	1.00	นำไปใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี IOC	การพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3		
แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน					
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	-1	0.33	ตัดออก
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
11	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านความพึงพอใจในงาน					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
ด้านความกระตือรือร้นในงาน					
1	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	-1	0.33	ตัดออก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี IOC	การพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3		
6	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	1	1	1	1.00	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้
10	1	1	1	1.00	นำไปใช้
11	1	1	1	1.00	นำไปใช้

หมายเหตุ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ลงมา ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของเชี่ยวชาญ ก่อนนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ช

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพทางสังคมโดยรวม

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	185.60	309.903	.805	.976
2	185.53	310.947	.730	.976
3	185.57	310.116	.783	.976
4	185.57	309.082	.744	.976
5	185.60	309.559	.825	.976
6	185.60	309. 903	.805	.976
7	185.53	309.706	.801	.976
8	185.67	307.654	.835	.976
9	185.50	310.603	.748	.976
10	185.73	308.478	.754	.976
11	185.63	311.413	.730	.976
12	185.60	310.179	.789	.976
13	185.73	312.478	.729	.976
14	185.97	306.033	.761	.976
15	186.00	308.621	.742	.976
16	185.90	309.266	.764	.976
17	185.83	308.833	.813	.976
18	186.00	308.000	.703	.976
19	185.93	305.789	.745	.976
20	185.63	309.068	.686	.976
21	185.70	308.907	.717	.976
22	185.67	310.368	.707	.976
23	185.80	317.890	.231	.978
24	185.97	313.757	.465	.977
25	185.63	309.344	.748	.976
26	185.73	309.720	.779	.976
27	185.67	308.230	.820	.976

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
28	185.63	308.102	.813	.976
29	185.67	310.299	.710	.976
30	185.60	308.593	.776	.976
31	185.63	309.551	.840	.976
32	185.70	308.631	.817	.976
33	185.67	307.885	.839	.976
34	185.60	309.628	.821	.976
35	185.70	309.390	.895	.976
36	185.57	309.771	.803	.976
37	185.97	308.516	.712	.976
38	186.10	312.438	.534	.977
39	186.13	313.430	.469	.977
40	186.23	315.495	.419	.977
41	186.10	308.783	.647	.977
42	186.27	312.409	.405	.978
43	185.93	314.685	.405	.977
44	186.00	313.931	.629	.977
45	186.20	312.717	.473	.977
Reliability Coefficients Alpha = .977				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพทางสังคมรายด้าน

สัมพันธภาพทางสังคม	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านท่าทีมาตรฐาน	1	35.43	13.426	.865	.960
	2	35.37	13.482	.830	.962
	3	35.40	13.283	.897	.959
	4	35.40	12.869	.893	.959
	5	35.43	13.357	.886	.959
	6	35.43	13.633	.802	.963
	7	35.37	13.206	.914	.958
	8	35.50	13.500	.755	.965
	9	35.33	13.471	.831	.962
Reliability Coefficients Alpha = .965					
ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม	1	33.33	13.816	.769	.938
	2	33.23	14.392	.768	.938
	3	33.20	14.303	.780	.938
	4	33.33	14.575	.790	.938
	5	33.57	13.289	.770	.939
	6	33.60	13.766	.776	.937
	7	33.50	13.914	.802	.936
	8	33.43	13.909	.833	.934
	9	33.60	13.283	.809	.936
Reliability Coefficients Alpha = .944					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

สัมพันธภาพทางสังคม	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม	**1**	34.20	13.131	.490	.899
	2	33.90	12.300	.785	.873
	3	33.97	12.309	.813	.871
	4	33.93	12.823	.752	.877
	5	34.07	13.513	.389	.909
	6	34.23	13.702	.463	.901
	7	33.90	12.507	.826	.872
	8	34.00	12.759	.816	.874
	9	33.93	12.685	.791	.874
Reliability Coefficients Alpha = .895					
ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี	**1**	34.87	14.533	.967	.973
	2	34.90	14.852	.900	.976
	3	34.83	14.695	.910	.975
	4	34.87	15.223	.910	.975
	5	34.93	15.237	.819	.979
	6	34.90	14.714	.937	.974
	7	34.83	14.971	.966	.973
	8	34.93	15.720	.814	.979
	9	34.80	15.131	.908	.975
Reliability Coefficients Alpha = .978					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

สัมพันธภาพทางสังคม	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว	**1**	31.03	14.792	.641	.896
	2	31.17	14.282	.774	.886
	3	31.20	14.303	.737	.889
	4	31.30	14.838	.695	.892
	5	31.17	13.799	.807	.883
	6	31.33	13.057	.798	.884
	7	31.00	15.241	.511	.905
	8	31.07	15.720	.631	.898
	9	31.27	14.961	.545	.903
Reliability Coefficients Alpha = .904					

ตารางผนวกที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพทางสังคม โดยรวมและรายด้าน

สัมพันธภาพทางสังคม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านท่าทีมาตรฐาน	**.965**
ด้านความใกล้ชิดสนิทสนม	**.944**
ด้านการแสดงออกตามข้อบ่งชี้ทางสังคม	**.895**
ด้านการรักษาความสัมพันธ์อันดี	**.978**
ด้านการแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัว	**.904**
โดยรวม	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพรหมวิหาร 4 โดยรวม

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	171.70	289.321	.745	.971
2	171.67	290.782	.666	.972
3	171.73	291.513	.610	.972
4	171.53	294.671	.484	.972
5	171.67	289.678	.732	.971
6	171.67	290.851	.661	.972
7	171.73	288.823	.769	.971
8	172.07	285.513	.730	.971
9	171.87	289.085	.768	.971
10	171.77	286.944	.879	.971
11	171.73	287.099	.871	.971
12	171.77	287.771	.829	.971
13	171.83	283.799	.860	.971
14	171.80	287.269	.761	.971
15	171.87	287.223	.775	.971
16	171.77	286.944	.879	.971
17	172.00	294.138	.519	.972
18	172.10	286.783	.758	.971
19	171.93	288.823	.711	.971
20	171.97	290.378	.739	.971
21	171.60	290.317	.722	.972
22	171.63	291.413	.639	.972
23	171.67	290.575	.678	.972
24	172.13	279.223	.612	.973
25	172.03	276.516	.670	.972
26	172.00	277.862	.749	.972
27	171.80	283.821	.647	.972
28	171.80	283.545	.743	.971
29	171.83	283.592	.657	.972

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
30	171.70	286.148	.685	.972
31	171.77	288.323	.797	.971
32	171.90	286.162	.844	.971
33	171.80	291.545	.608	.972
34	172.13	284.361	.583	.972
35	172.40	286.455	.582	.972
36	172.03	292.723	.543	.972
37	172.17	285.523	.678	.972
38	172.17	283.109	.731	.971
39	171.90	292.576	.497	.972
40	171.77	290.461	.670	.972
Reliability Coefficients Alpha = .972				

ตารางผนวกที่ 6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพรหมวิหาร 4 รายด้าน

พรหมวิหาร 4	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านเมตตา	**1**	40.70	14.286	.690	.935
	2	40.67	14.092	.756	.932
	3	40.73	13.995	.768	.932
	4	40.53	14.533	.709	.934
	5	40.67	13.678	.879	.926
	6	40.67	14.161	.736	.933
	7	40.73	14.064	.748	.932
	8	41.07	13.513	.658	.940
	9	40.87	14.120	.748	.932

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 6 (ต่อ)

พรหมวิหาร 4	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	10	40.77	13.564	.893	.925
Reliability Coefficients Alpha = .939					
ด้านกรุณา	**1**	39.37	15.689	.843	.937
	2	39.40	15.697	.839	.937
	3	39.47	14.809	.858	.936
	4	39.43	15.495	.781	.940
	5	39.50	15.500	.793	.939
	6	39.40	15.766	.820	.938
	7	39.63	17.068	.555	.949
	8	39.73	15.375	.777	.940
	9	39.57	15.909	.717	.943
	10	39.60	16.248	.764	.941
Reliability Coefficients Alpha = .946					
ด้านมุทิตา	**1**	39.80	35.062	.510	.930
	2	39.83	35.454	.427	.932
	3	39.87	34.189	.644	.925
	4	40.33	28.575	.737	.922
	5	40.20	28.993	.816	.914
	6	40.23	27.082	.860	.913
	7	40.00	30.069	.829	.914
	8	40.00	30.690	.861	.913
	9	40.03	30.240	.810	.915
	10	39.90	31.472	.821	.916
Reliability Coefficients Alpha = .927					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 6 (ต่อ)

พรหมวิหาร 4	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านอุเบกขา	**1**	38.13	18.740	.642	.908
	2	38.27	17.720	.811	.899
	3	38.17	18.833	.621	.909
	4	38.50	17.362	.646	.909
	5	38.77	16.806	.694	.907
	6	38.40	18.662	.668	.907
	7	38.53	16.809	.773	.900
	8	38.53	16.602	.752	.902
	9	38.27	18.478	.636	.908
	10	38.13	18.464	.710	.905
Reliability Coefficients Alpha = .914					

ตารางผนวกที่ 7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพรหมวิหาร 4 โดยรวมและรายด้าน

พรหมวิหาร 4	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านเมตตา	**.939**
ด้านกรุณา	**.946**
ด้านมุทิตา	**.927**
ด้านอุเบกขา	**.914**
โดยรวม	**.972**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวม

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	200.37	544.654	.609	.974
2	200.40	543.283	.598	.974
3	200.43	545.289	.431	.975
4	200.60	534.938	.691	.974
5	200.40	539.490	.750	.974
6	200.27	541.030	.743	.974
7	200.47	540.189	.675	.974
8	200.53	538.809	.693	.974
9	200.33	545.057	.581	.974
10	200.30	541.597	.724	.974
11	200.47	535.223	.784	.974
12	200.70	538.079	.607	.974
13	200.93	528.064	.735	.974
14	200.67	535.609	.710	.974
15	201.23	524.254	.658	.975
16	200.60	532.800	.710	.974
17	200.67	536.713	.675	.974
18	200.50	538.672	.752	.974
19	200.90	530.300	.631	.974
20	201.43	528.944	.540	.975
21	200.53	532.189	.855	.974
22	200.37	538.240	.708	.974
23	200.50	538.259	.638	.974
24	200.53	529.913	.762	.974
25	200.67	529.609	.749	.974
26	200.63	529.757	.769	.974
27	200.57	534.185	.809	.974
28	200.43	543.909	.586	.974

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
29	200.77	538.323	.646	.974
30	200.80	536.924	.553	.975
31	200.83	535.730	.604	.974
32	201.00	539.034	.497	.975
33	200.80	534.372	.699	.974
34	200.57	535.909	.823	.974
35	200.83	530.971	.735	.974
36	200.50	541.500	.728	.974
37	200.67	534.023	.761	.974
38	200.93	539.720	.467	.975
39	200.83	533.040	.612	.974
40	200.60	536.593	.641	.974
41	500.57	538.323	.733	.974
42	200.67	538.989	.603	.974
43	200.57	537.564	.762	.974
44	200.67	541.126	.581	.974
45	200.70	539.459	.665	.974
46	200.70	542.907	.496	.975
47	200.57	541.978	.670	.974
48	200.53	543.568	.523	.975
49	200.70	533.459	.749	.974
50	200.70	535.941	.790	.974
Reliability Coefficients Alpha = .975				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 9 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงานรายด้าน

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความหลากหลายของงาน	**1**	38.87	16.602	.647	.920
	2	38.90	16.507	.590	.923
	3	38.93	16.202	.534	.928
	4	39.10	14.783	.732	.917
	5	38.90	15.472	.850	.909
	6	38.77	15.840	.824	.911
	7	38.97	15.482	.785	.912
	8	39.03	15.620	.712	.916
	9	38.83	16.282	.720	.916
	10	38.80	15.890	.817	.912
Reliability Coefficients Alpha = .924					
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	**1**	34.97	34.861	.751	.911
	2	35.20	35.338	.596	.917
	3	35.43	32.806	.724	.911
	4	35.17	33.868	.820	.907
	5	35.73	30.271	.776	.909
	6	35.10	33.472	.765	.909
	7	35.17	35.040	.663	.914
	8	35.00	35.862	.699	.914
	9	35.40	33.007	.645	.916
	10	35.93	30.064	.758	.911
Reliability Coefficients Alpha = .920					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 9 (ต่อ)

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความสำคัญของงาน	1	37.33	26.575	.936	.928
	2	37.17	27.937	.787	.935
	3	37.30	27.459	.774	.935
	4	37.33	25.816	.851	.931
	5	37.47	25.706	.839	.932
	6	37.43	26.944	.701	.939
	7	37.37	27.068	.882	.931
	8	37.23	29.978	.540	.944
	9	37.57	28.047	.697	.939
	10	37.60	27.007	.667	.941
Reliability Coefficients Alpha = .942					
ด้านความมีอิสระในงาน	1	35.87	25.016	.675	.900
	2	36.03	26.033	.517	.911
	3	35.83	24.626	.805	.892
	4	35.60	26.041	.776	.897
	5	35.87	25.223	.646	.902
	6	35.53	27.361	.657	.904
	7	35.70	25.734	.694	.899
	8	35.97	25.206	.607	.905
	9	35.87	23.568	.784	.893
	10	35.63	25.482	.687	.900
Reliability Coefficients Alpha = .910					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 9 (ต่อ)

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านผลสะท้อนกลับของงาน	**1**	36.80	22.648	.808	.946
	2	36.90	22.093	.766	.948
	3	36.80	22.303	.876	.943
	4	36.90	22.369	.789	.946
	5	36.93	22.409	.818	.945
	6	36.93	22.685	.694	.951
	7	36.80	22.993	.840	.945
	8	36.77	22.668	.776	.947
	9	36.93	21.306	.864	.943
	10	36.93	22.892	.727	.949
Reliability Coefficients Alpha = .951					

ตารางผนวกที่ 10 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของงาน โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้คุณลักษณะของงาน	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านความหลากหลายของงาน	**.924**
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	**.920**
ด้านความสำคัญของงาน	**.942**
ด้านความมีอิสระในงาน	**.910**
ด้านผลสะท้อนกลับของงาน	**.951**
โดยรวม	**.975**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 11 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานโดยรวม

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	121.37	163.344	.737	.966
2	121.53	159.085	.780	.966
3	121.40	162.248	.767	.966
4	121.33	163.954	.743	.966
5	121.53	163.913	.608	.967
6	121.60	162.593	.696	.966
7	121.67	164.299	.467	.966
8	121.43	167.564	.579	.967
9	121.57	166.530	.479	.968
10	121.53	162.464	.753	.966
11	121.33	164.920	.675	.966
12	121.37	162.585	.788	.966
13	121.20	164.579	.771	.966
14	121.13	164.464	.851	.966
15	121.07	164.064	.849	.965
16	121.03	164.378	.814	.966
17	121.13	162.809	.774	.966
18	121.03	164.792	.781	.966
19	121.10	163.679	.785	.966
20	121.17	164.833	.592	.967
21	121.23	162.944	.739	.966
22	121.10	164.507	.828	.966
23	121.23	162.806	.686	.966
24	121.13	163.223	.746	.966
25	121.13	164.051	.691	.966
26	121.10	165.679	.732	.966
27	121.20	163.752	.741	.966
28	121.43	162.599	.577	.967

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 11 (ต่อ)

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
29	121.13	164.740	.721	.966
30	121.30	164.286	.579	.967
Reliability Coefficients Alpha = .967				

ตารางผนวกที่ 12 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน	**1**	35.60	22.800	.853	.923
	2	35.77	21.909	.746	.927
	3	35.63	22.309	.876	.920
	4	35.57	23.013	.852	.923
	5	35.77	22.875	.704	.929
	6	35.83	22.282	.818	.923
	7	35.90	22.093	.653	.934
	8	35.67	24.092	.764	.928
	9	35.80	23.683	.604	.934
	10	35.77	23.495	.662	.931
Reliability Coefficients Alpha = .934					
ด้านความพึงพอใจในงาน	**1**	38.97	18.033	.556	.955
	2	39.00	17.103	.714	.948
	3	38.83	17.316	.801	.944
	4	38.77	17.289	.888	.941
	5	38.70	16.907	.953	.938
	6	38.67	16.989	.918	.940

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 12 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	7	38.77	16.668	.812	.944
	8	38.67	17.195	.863	.942
	9	38.73	16.685	.895	.940
	10	38.80	17.338	.608	.954
Reliability Coefficients Alpha = .950					
ด้านความกระตือรือร้นในงาน	**1**	36.43	22.165	.654	.950
	2	38.30	22.493	.797	.944
	3	38.43	21.013	.797	.944
	4	38.33	21.264	.859	.941
	5	38.33	21.678	.777	.944
	6	38.30	22.148	.878	.942
	7	38.40	21.766	.796	.944
	8	38.63	20.447	.730	.949
	9	38.33	21.747	.861	.941
	10	38.50	20.603	.842	.941
Reliability Coefficients Alpha = .949					

ตารางผนวกที่ 13 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน	**.934**
ด้านความพึงพอใจในงาน	**.950**
ด้านความกระตือรือร้นในงาน	**.949**
โดยรวม	**.967**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ – สกุล	นางสาวเหมือนฝัน นาครทรรพ
วัน เดือน ปี เกิด	22 มิถุนายน 2532
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์