

Job satisfaction, grit and associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science in Mental Health

Department of Psychiatry

FACULTY OF MEDICINE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจใน
การทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมชาติ วิศิษฐชัยชาญ : ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย. (Job satisfaction, grit and associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. นพ.พีรพันธ์ ลือบุญธวัชชัย

ไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางด้านธุรกิจหรือองค์กรที่ดูแลทางด้านสุขภาพ คนที่ทำงานในองค์กรเหล่านี้ส่วนมากมักจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานให้กับตนเอง ดังนั้นความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อที่เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับคนเหล่านี้ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทยนี้ถูกพัฒนาอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดที่ว่า การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน และช่วยเพิ่มผลผลิตของการทำงาน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้กับองค์กรด้วยเช่นกัน งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) ต้องการที่จะศึกษาระดับของความพึงพอใจในการทำงาน และ 2) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานและความหลงใหลและความเพียร โดยมีการสุ่มตัวอย่างคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย จำนวน 294 คน จาก สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา 4 แห่งประกอบไปด้วย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ การสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายในการศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม The 12-item Grit Scale (GRIT-S) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาโดย Angela Duckworth และทีมและข้อคำถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจ และความเป็นอิสระในงานถูกพัฒนามาจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมโดยผู้วิจัย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง (ร้อยละ 52.79), มี ร้อยละ 24.08 ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานระดับที่สูง และมีเพียง ร้อยละ 23.13 ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานระดับที่ต่ำโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75. นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับที่ต่ำระหว่างความหลงใหลและความเพียรและความพึงพอใจในการทำงาน ($r = 0.13, P = 0.01$) ซึ่งหมายความว่าเมื่อระดับของความหลงใหลและความเพียรเพิ่มขึ้นเราสามารถคาดเดาได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเล็กน้อยตามไปในทิศทางเดียวกัน

สาขาวิชา สุขภาพจิต
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6470103430 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORD: Job satisfaction, GRIT, JOB AUTONOMY, THAI WORKING ADULTS

Somchat Visitchaichan : Job satisfaction, grit and associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand.

Advisor: Assoc. Prof. PEERAPHON LUEBOONTHAVATCHAI, M.D.

Whether in health care or business organizations, most individuals spend a large part of their lives at work attempting to be successful therefore an understanding of factors involved in job satisfaction is relevant to improving the well - being of a large number of individuals in an important aspect of their lives. The basic premises underlying the study of job satisfaction, grit, and associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand is the belief that increasing job satisfaction will improve well-being of individuals, increase productivity and thus the effectiveness of organizations. Objectives of this study are therefore two-folds; to study the level of job satisfaction and association between job satisfaction and grit among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand. A sample size of 294 full - time working adults who are currently undertaking postgraduate degrees is selected randomly from four universities in Thailand: National institute of development administration (NIDA), Naresuan University, Assumption University and Bangkok University. The 12-item Grit Scale (GRIT-S) which was developed by Angela Duckworth and her associates and questions to measure the level of job satisfaction and job autonomy which were formulated from the underlying concepts critically examined and discussed from the review of literature and research section by the researcher were used in this study. Research findings reveal that the majority of respondents tend to have moderate levels of job satisfaction (52.79%), followed by 24.08% of high level of job satisfaction and 23.13% of low level of job satisfaction with the mean score of 3.75. In addition to this, there is a low positive relationship between grit and job satisfaction ($r = 0.13, P = 0.01$). This suggests that as the level of grit increases, we can predict slightly higher levels of job satisfaction.

Field of Study: Mental Health

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

ACKNOWLEDGEMENTS

This study would not have been possible without the assistance and cooperation of many people. In particular, I thank most sincerely Associate Professor Peeraphon Lueboonthavatchai, M.D. for his support and guidance, he has not only been kind in providing constructive advice but also patient in encouraging and inspiring me to complete this project. I am grateful to my thesis committee for their advice and guidance in completing this research. What there is of merit in this study is due entirely to them, I would like to thank Associate Professor Siriluck Suppavitiporn, M.D. and Associate Professor Oraphun Lueboonthavatchai, Ph.D.

I wish to personally thank Juthapat Sasipinyo; the educator of Master of Science in Mental Health program, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine at Chulalongkorn University for her support and encouragement during the writing of the thesis. Faculty of medicine at Chulalongkorn university provided me with financial support which enabled me to pursue my studies here, conduct research, and complete the writing of this thesis. I wish to thank them for their generosity.

This thesis draws inspiration and wisdom from the efforts and support of many individuals. The readers will also quickly recognize the intellectual debt I owe to Angela L. Duckworth and Martin E. P. Seligman. I have benefited not only from their work on “Grit” and “PERMA” model, but also from the passion and generosity with which they shared those breakthrough ideas.

Finally, I would like to thank and dedicate this thesis to my most fabulous and loving family. My wife: Nidhiporn Visitchaichan who has always been with me no matter what. Without her love, patience, understanding and support, the writing of this thesis would not have been possible. My oldest daughter: Dana Visitchaichan, her grit in becoming a registered art therapist has ignited my passion in pursuing a new career in psychotherapy in Thailand. I am most grateful for the encouragement given to me by my 2 kids, Dan and Dina Visitchaichan. Above all, they are all my inspiration for initiating this study and completing this program and I love them all.

Somchat Visitchaichan

TABLE OF CONTENTS

	Page
ABSTRACT (THAI).....	iii
ABSTRACT (ENGLISH).....	iv
ACKNOWLEDGEMENTS.....	v
TABLE OF CONTENTS.....	vi
LIST OF TABLES.....	ix
CHAPTER 1 INTRODUCTION.....	1
Background and Rationale.....	1
Research Questions.....	2
Research Objectives.....	3
Operational Definitions.....	3
Study Limitations.....	4
Conceptual Framework.....	5
Expected Benefits and Applications.....	5
CHAPTER 2 LITERATURE REVIEW.....	9
Review of related literatures.....	9
Concepts and Meanings of Job Satisfaction.....	9
Review of Related Research on Job Satisfaction.....	10
Review of Related Research on Grit.....	13
Grit and Job Satisfaction:.....	15
Job Autonomy and Job Satisfaction:.....	16
The Attainment of Success and Recognition:.....	16

The Application of Skill and Job Involvement:	17
Supervision and Participation:	19
CHAPTER 3 RESEARCH METHODOLOGY	21
Research design	21
Research methodology	21
Target Population	21
Sample Population	21
Inclusion Criteria	21
Sample Size	22
Sampling Technique	23
Measurement	24
Research Instrument: Questionnaire	24
Reliability and Validity	25
Scoring and Interpretation	27
Data collection	30
Data analysis	31
CHAPTER 4 DATA ANALYSIS	32
Job satisfaction, grit and associated factors of job satisfaction	32
Data Analysis and Research Results	32
Demographic Characteristics of the Sample	33
Level of Job Satisfaction, Grit and Job Autonomy	37
The Association between Job Satisfaction, Grit and Job Autonomy	39
The Association between Job Satisfaction and Grit	39
The Association between Job Satisfaction and Job Autonomy	41

Test of Difference in unrelated Samples (Job Satisfaction, Job Autonomy and Grit)	43
.....	43
Job Satisfaction	43
Grit.....	44
Job Autonomy.....	46
T-test Group for Job Satisfaction, Grit and Job Autonomy	47
Job Satisfaction	47
Grit.....	48
Job Satisfaction.....	50
CHAPTER 5 CONCLUSION	52
Summary, Conclusions and Discussion	52
Suggestions for Future Research.....	56
Appendix A: Questionnaires	58
Appendix B: Consent form.....	64
Appendix C: Information Sheet.....	67
Appendix D: Permission Letters.....	73
REFERENCES	84
VITA.....	89

LIST OF TABLES

	Page
Table 4. 1 Number of Questionnaire Distribution from Different Universities	33
Table 4. 2 Distribution of the Respondents by Sex, Marital Status, Age, Level of Education, Education Specialization, Duration of Service with Present Employers, Total Duration of Work Experience, and Reasons for Study.	34
Table 4. 3 Level of Job Satisfaction, Grit, and Job Autonomy.....	38
Table 4. 4 Relationship between Grit and Job Satisfaction.....	40
Table 4. 5 Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction	42
Table 4. 6 Analysis of Variance on Level of Job Satisfaction Classified by Age.	43
Table 4. 7 Analysis of Variance on Level of Job Satisfaction Classified by Year of Service with Present Employers.....	44
Table 4. 8 Analysis of Variance on Level of Job Satisfaction Classified by Total Years of Work Experience.	44
Table 4. 9 Analysis of Variance on Level of Grit Classified by Age.	45
Table 4. 10 Analysis of Variance on Level of Grit Classified by Year of Service with Present Employers.....	45
Table 4. 11 Analysis of Variance on Level of Grit Classified by Total Years of Work Experience.....	45
Table 4. 12 Analysis of Variance on Level of Job Autonomy Classified by Age.....	46
Table 4. 13 Analysis of Variance on Level of Job Autonomy Classified by Year of Service with Present Employers.	46
Table 4. 14 Analysis of Variance on Level of Job Autonomy Classified by Total Years of Work Experience.	47

Table 4. 15 T-test for Level of Job Satisfaction Classified by Gender, Level of Education and Marital Status	48
Table 4. 16 T-test for Level of Grit Classified by Gender, Level of Education and Marital Status.....	49
Table 4. 17 T-test for Level of Job Autonomy Classified by Gender, Level of Education and Marital Status	50



CHAPTER 1

INTRODUCTION

Background and Rationale

Whether in health care or business organizations, most individuals spend a large part of their working lives at work attempting to be successful, so that an understanding of factors involved in job satisfaction is relevant to improving the well-being of a large number of individuals in an important aspect of their lives. The basic premises underlying the study of job satisfaction, grit, and associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand is the belief that increasing job satisfaction will improve well-being of individuals, increase productivity and thus the effectiveness of organizations.

The concept of grit is not new as researchers have long identified passion and hard work as distinguishing factors of successful individuals⁽¹⁾ but became more popular after Angela Lee Duckworth; a professor in psychology from the University of Pennsylvania delivering a TED talk in April 2013 which has since been viewed well over 25 million times. Duckworth is interested in intangible concepts such as self-control and grit to determine how they might predict both academic and professional success and defines grit as perseverance and passion for long-term goals⁽²⁾. Based on her theory of “grit” as a predictor of success, “grit entails working strenuously toward challenges, maintaining effort and interest over years despite failure, adversity, and plateaus in progress”⁽²⁾. Job satisfaction, on the other hand, refers to an individual's subjective evaluation of their job and the extent to which it fulfills their needs and expectations.⁽³⁻⁷⁾ Suffice it to say, understanding the connection between these two constructs; job satisfaction and grit can provide valuable insights into individual well-being, employee performance, and organizational success.

The importance of job satisfaction and grit in this study is obvious. Individuals should be concerned with the level of job satisfaction in their organizations and the role grit plays in success for at least four reasons. Firstly, there is clear empirical evidence that grittier people and satisfied employees are likely to perform efficiently

and effectively than dissatisfied employees. Secondly, it has been shown that satisfied employees have better health both physically and mentally and live longer. Thirdly, there are also benefits for society in general, that is, satisfaction on the job carries over to the employee's life outside the job. During the past few decades, there has been a large number of empirical studies about job satisfaction in the Thai workforce and many focus on factors associated with job satisfaction and their influence on productivity, task performance, employee engagement and employee turnover. ⁽³⁻⁷⁾ However, there are few empirical studies about grit in Thailand and they tend to explore about academic achievement, and depression ^(8, 9) nevertheless almost none studied about the association between job satisfaction and grit in the Thai context. Finally, this study therefore aims to close the gap in terms of evidence-based body of knowledge about grit in Thailand and moreover to explore deeper understanding of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies. In fact, the goal of high job satisfaction for employees can be defended in terms of both dollars and cents and social responsibility and understanding grit and its relationship with job satisfaction helps how Thai working adults live better and healthier lives.

Research Questions

In order to enhance our understanding and academic body of knowledge about job satisfaction, grit and its associated factors in the Thai context, the following research questions have been formulated:

1. What is the level of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand?
2. Is there association between grit and job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand?
3. Is there association between job autonomy and job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand?
4. What are the associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand?

Research Objectives

There are four basic objectives in conducting this research paper.

1. To study the level of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand.
2. To study the association between grit and job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand.
3. To study the association between job autonomy and job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand.
4. To study the associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand.

Operational Definitions

In this research, the following concepts will be defined as follows:

1. Job satisfaction is defined as the emotional reactions or general attitude of Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand to his or her particular job. In this study, job satisfaction is measured as item no. 2 to 7 and 9 in section 3 of the questionnaire.
2. Job autonomy is defined in terms of full-time employees who are currently undertaking their graduate studies in Thailand having a major say in scheduling his or her work, selecting the equipment to be used, deciding on procedures to be adopted and the freedom and the involvement of employees in decision making process that affect his or her work both directly and indirectly. In this study, job autonomy is measured as item no. 1, 8, and 10 to 21. in section 3 of the questionnaire. In this study, 3 subscales of job autonomy including the attainment of success and recognition, the application of skill and job involvement and supervision and participation will be measured. The attainment of success and recognition is defined as the sense of accomplishment and validation individuals experience when their efforts and achievements are recognized and valued by others in a professional or personal context. In this study, the subscale of the application

of skill and job involvement is defined as the active utilization of one's skills, knowledge, and expertise in the performance of job tasks and the level of engagement, dedication, and interest an individual has in their work while the subscale of supervision and participation is defined as the management and guidance of others' work and active involvement and engagement in decision-making and collaborative processes within an organization.

3. Grit is defined as perseverance and passion of Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand to pursue long-term goals ⁽²⁾. The 12-item Grit Scale (GRITS) which was developed and tested by Duckworth and her associates will be used in this study to measure 2 subscales including Consistency of Interest and Perseverance of Effort. The Grit subscale of Consistency of Interest is defined as the extent to which an individual maintains a strong and enduring commitment to their interests over time while the subscale of Perseverance of Effort is defined as the extent to which an individual demonstrates consistent determination and tenacity in the face of obstacles. In this study, grit is measured as item no. 1 to 12 in section 2 of the questionnaire. Researcher uses the questionnaire developed by Angela Duckworth, back translates it into Thai and adjusts it to fit with Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand and its socio-cultural context. There are no restrictions for non-commercial uses of the 12-items Grit Scale for research, translation, or education.

Study Limitations

This study focuses on Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand, the generalizability of the findings may thus be limited due to the specific characteristics of the sample used in the study. It is therefore suggested that interpretation of data and application of research findings from this study should be considered within specific and relevant context. Future research should explore other extrinsic factors or variables that are not included in this study

such as pay and financial rewards which could influence job satisfaction either directly or indirectly.

Conceptual Framework

The conceptual framework for this study is portrayed in figure 1.

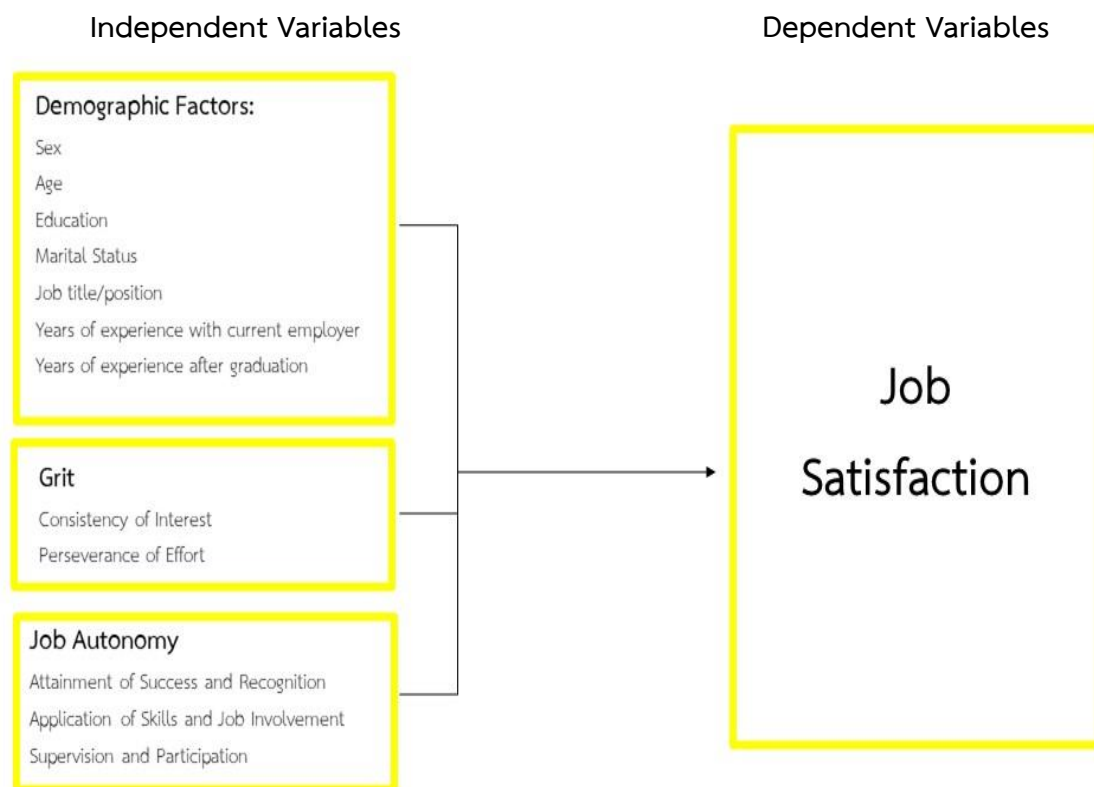


Figure 1 Conceptual Framework of the study of the relationship between grit and job satisfaction among Thai working adults in Bangkok.

Expected Benefits and Applications.

This study seeks to understand more about job satisfaction and grit among Thai working adults in Bangkok and helps us realize more than just individual's potential but how we could do with them to become successful in life and at work. Furthermore, what is the importance of knowing about an individual's attitudes towards his or her job? Although they do not have direct impact on behavior,

attitudes strongly influence a person's performance in organizations. Therefore, good understanding of an individual's attitude system can provide insight into his or her behavioral actions and productivity. Employers should be interested in their employee's attitudes because attitudes give warnings of potential problems and because they influence behavior. In essence, this study hence seeks to understand grit in the Thai context and clarify some basic factors influencing job satisfaction and understand the association between job satisfaction, grit and associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand.

The study of job satisfaction, grit and associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand is of utmost importance for several reasons. Firstly, investigating the relationship between grit and job satisfaction helps us gain a deeper understanding of what drives individuals to persist in their work and achieve their goals. Gritty individuals are characterized by their unwavering commitment to long-term objectives, ability to overcome challenges, and resilience in the face of setbacks. By examining how these traits relate to job satisfaction, researchers and organizations can identify factors that contribute to individual motivation and engagement. This knowledge can guide the development of interventions and strategies aimed at fostering a positive work environment that promotes job satisfaction and encourages individuals to stay committed to their tasks. Secondly, the study of grit and job satisfaction can shed light on the impact of personal characteristics on workplace outcomes. Individuals with high levels of grit often display traits such as self-discipline, perseverance, and passion for their work. Understanding how these characteristics influence job satisfaction can help organizations in recruitment and selection processes. By identifying individuals with high levels of grit, employers can potentially hire individuals who are more likely to be satisfied with their job and exhibit the persistence necessary for achieving long-term success. This knowledge can inform the development of more effective hiring practices and the creation of teams that are better suited to thrive in their respective roles.

Moreover, exploring the relationship between grit and job satisfaction can have implications for individual well-being and mental health. Job satisfaction is closely linked to overall life satisfaction and psychological well-being. When individuals are satisfied with their work, they experience higher levels of job engagement, lower levels of stress, and increased job-related happiness. Gritty individuals, with their ability to persevere and stay focused on long-term goals, may be more likely to derive satisfaction from their work. Understanding this connection can assist organizations in designing work environments and policies that enhance individual well-being and contribute to overall job satisfaction.

Furthermore, the study of grit and job satisfaction has practical implications for organizational performance. As mentioned earlier, satisfied employees are more likely to be productive, engaged, and committed to their organization. They are also more inclined to contribute positively to the workplace, such as through higher levels of innovation, collaboration, and creativity. By understanding the factors that influence job satisfaction, including grit, organizations can foster a positive work culture that encourages employee retention, productivity, and overall organizational success. This knowledge can also aid in the identification and implementation of interventions that enhance job satisfaction levels within the workforce.

This study therefore should be seen as an attempt to carry out a systematic and scientific investigation on theories and practices of job satisfaction and grit among working adults in the Thai context. By examining how these constructs interact, we can gain valuable insights into the factors that drive motivation, influence individual well-being, and impact organizational performance. This knowledge can guide the development of strategies and interventions aimed at enhancing job satisfaction, promoting employee engagement, and creating a work environment conducive to long-term success. It is expected that the findings of this study will be beneficial to Thai scholars, students, business practitioners and individuals as it would provide insights on whether or not grit and job autonomy have their roles in enhancing job satisfaction. Finally, it is expected that the research investigation will contribute both theoretical and empirical evidence in this study and

provide much fertile ground for further research on grit and job satisfaction in Thailand.



CHAPTER 2

LITERATURE REVIEW

Review of related literatures

This chapter presents a review of recent studies that are related to the variables utilized in this study. The synthesis of the related literature is organized into four parts; concepts and meanings of job satisfaction, review of related research on job satisfaction, review of related research on grit and a critical discussion on job autonomy and job satisfaction including literature review on attainment of success and recognition, application of skills and job involvement and supervision and participation. Let's now take a look at the concepts and meanings of job satisfaction first.

Concepts and Meanings of Job Satisfaction

Job satisfaction is probably one of the most popular areas and concepts that have been studied and often defined in terms of a feeling of accomplishment on the job or as a short-term measure of organizational effectiveness. The term "job satisfaction" may mean different things to different people but most definitions focus the concept on the degree to which people enjoy doing their job. In other words, one can look at job satisfaction as the set of positive desires or positive feelings that people have toward their jobs and employment by their organization^(10, 11). In their classical work, Robbins and Judge⁽¹²⁾ attempted to define job satisfaction as "a positive feeling about one's job resulting from an evaluation of its characteristics." This implies employee attitudes which describe a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics. They suggested that people with high level of job satisfaction tend to have positive feelings about their job, while people with low level of job satisfaction tend to have negative feelings. Knowing more about employees' attitudes will give warnings of potential problems and influence behavior of people in organizations. Empirical evidence from extensive research confirmed that improving employee attitudes and creating a satisfied

workforce will likely result in heightened organizational effectiveness including high job performance, customer satisfaction and profits⁽¹²⁾

Unarguably, it would be somewhat incomplete to discuss about job satisfaction without reviewing the concept of motivation as the two are conceptually interrelated and indispensable from human cognition and behavioral perspective. One interesting piece of work that made a critical review on classical theories of motivation is that by Visitchaihan⁽¹³⁾ in which he categorized them into two types of theories of motivation namely content and process theories. The term content theories are used to characterize those approaches to motivation which focus on the idea that people have some cores set of basic needs which provide the motive force for their actions. The content theories of motivation are based on the premises that people in general have certain basic needs and that people are motivated to engage in behavior that will lead to the satisfaction of these needs. Consequently, the implication therefore lies in the ability to create the situation at work that will result in the satisfaction of employees' most important needs when employees are performing effectively. On the other hand, the process theories seek to explain the cognitive processes whereby individuals make decisions as to how to act. Rather than being concerned to identify innate needs, in the manner of the content theorists, the second approach is to direct attention to explaining motivation as a dynamic process⁽¹³⁾. It's quite conceivable that both process and content theories of motivation may have some validity if the theoretical concepts served as a basis in understanding and diagnosing sources of job satisfaction and job dissatisfaction which serves to give us a general perspective on motivation if used as an abstraction of individual behavior. Therefore, there is no doubt that both theories have produced some valuable material for discussions on the nature of job satisfaction and human behavior at work. In the following discussion, review of related research on job satisfaction will then be considered and critically made.

Review of Related Research on Job Satisfaction

Research in the United States and most other developed countries generally indicated that most people are satisfied with their jobs.⁽¹⁴⁻¹⁶⁾ while several studies

conducted among U.S. workers over the past 30 years confirmed that more workers are satisfied with the jobs and found that average job satisfaction levels were consistently high from 1972 to 2006⁽¹⁵⁾. Speaking in terms of job satisfaction across different cultures, evidence suggests that employees in Western cultures tend to have higher levels of jobs satisfaction than those in Eastern cultures^(17, 18). One piece of study that provides the results of a global study of job satisfaction of workers in 15 countries shows the highest levels in Mexico and Switzerland and the lowest score in South Korea.⁽¹⁹⁾

Research also indicated that satisfaction levels substantially differ, depending on which dimensions of job satisfaction we are looking at. Happy employees are more likely to be productive employees and of course organizations with more satisfied employees tend to be more effective than organizations with fewer. A review of 300 studies revealed the correlation between job satisfaction and job performance is quite strong.⁽²⁰⁾ In addition to this, research confirmed that interesting jobs that provide training opportunities, job variety, independence and control satisfy most employees^(21, 22) and a study in Europe found that job satisfaction is positively correlated with life satisfaction, in that your attitudes and experiences in life spill over into your job approaches and experiences.⁽²³⁾

One piece of research that attempts to investigate the relationship between job satisfaction and employee engagement among 220 human resources staff from 58 private higher education institutions in Thailand is that by Tepayakul and Rinthaisong⁽⁴⁾. Their research findings revealed that there is a positive direct effect of job satisfaction on employee engagement ($\beta = 0.89, p < .001$), and showed that job satisfaction could account for 80% of the variance in employee engagement ($R^2 = 0.80$). They confirmed that their results were statistically significant among the human resources staff sampled and that employee engagement is a result of job satisfaction.⁽⁴⁾

A similar study that focused on factors of work satisfaction and their influence on employee turnover among 100 office workers in the Bangkok metropolitan region is that by Jarupathirun and Gennaro. They used Herzberg's motivation-hygiene theory to examine the intrinsic and extrinsic factors in relation to the measurement of

satisfaction at work. Findings from this study revealed that while employee satisfaction does not directly lead to high rates of turnover, it is a contributor, it is a contributor to said turnover.⁽⁴⁾

Research carried out by Ruangkanjanases and Chen⁽⁵⁾ attempted to examine the relationships among variables such as the attitude of millennial employees (data collected from a survey of 519 respondents who were born between 1980 and 2000 representing millennials who are working in Thailand) towards workplace fun, experienced workplace fun, job satisfaction, and task performance in Thailand. By employing Pearson's correlation coefficient, this study found that higher exposure to experience workplace fun leads to higher employee's job satisfaction and higher task performance. Researchers then concluded that employees who experience more fun were found to have a good state of affection towards their job, which leads to favorable task results.⁽⁵⁾

Another research using the responses of 450 employees who work in private companies in Thailand by Sungkhawan⁽³⁾ aimed to examine the relationship between corporate entrepreneurship and organizational performance and overall job satisfaction. He and his team found difference in corporate entrepreneurship and overall job satisfaction based on various demographic variables including education, occupation and position. In terms of job autonomy and demographic profile, there are difference such as job autonomy, work discretion, gender, education level, salary, type of company, and type of business.⁽³⁾

Now let's look at job satisfaction in the services industry; another study that attempts to examine the relationship between job stress and job satisfaction of hotel's front of house staff in Pattaya city, Thailand is that of Vivatvanit⁽⁶⁾. The result of his study revealed moderate level of the conflict between family and work faced by officers working in hotel industry, and its negative impact on their overall job satisfaction, in other words, he concluded that the work-family conflict has impacted to job satisfaction in this study. In addition to this, the result also indicated that a lower level of physical work environment complaint is correlated with the higher level of job satisfaction. It is therefore suggested that management should pay more attention to improve working conditions for their employees in order increase level

of job satisfaction and their wellbeing⁽⁶⁾. In the following discussion, a critical review at grit and its role in predicting success and its related research on grit will then be made.

Review of Related Research on Grit

Before we really delve into related research on grit, let's briefly look at one of the world's best-known pieces of work on positive psychology and character strengths which was a major influence on the development of Angela Duckworth's concept of grit. Martin Seligman who worked together with Angela Duckworth at the University of Pennsylvania developed the PERMA model which stands for Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment as a framework for understanding and promoting human well-being. Seligman argues that these five elements are necessary for a fulfilling and meaningful life.⁽²⁴⁾ The PERMA model and Grit may have different focuses, but they are related frameworks that aim to explain and promote human well-being and success. While PERMA focuses on promoting well-being, GRIT which stands for Growth, Resilience, Instinct, and Tenacity focuses on promoting success. Duckworth argues that these four elements are necessary for achieving long-term goals and success in various domains. Both share some similarities in their emphasis on perseverance, growth, and resilience. Grit, which refers to perseverance and passion to pursue long-term goals, has been seen as a predictor of better life outcomes, including subjective well-being.⁽²⁵⁾ In other words, grit is often best known as its role in predicting success. It is conceivable that satisfied and committed employees have lower rates of turnover, absenteeism, and mental health problems, and most likely, grittier people are happier and more satisfied with life than others⁽²⁵⁾. A cross-sectional study aimed to develop and validate a self-report measure of grit in a large sample of adults aged 25 years and older revealed that more educated adults were higher in grit than those with less educated adults of equal age.⁽²⁾ Speaking in terms of grit and its role in predicting success, result from a longitudinal study of 140 eight-grade students found that self-discipline predicted academic performance more robustly than did intelligent quotient (IQ). In

addition to this, self-discipline predicted which students would improve their grades over the course of the school year, whereas IQ did not. ⁽²⁶⁾

A study that contributes to a better understanding of what leads some novice teachers to outperform others and remain committed to the profession is by Robertson-Kraft and Duckworth⁽²⁷⁾ In their research entitled “True Grit: Trait-Level Perseverance and Passion for Long-Term Goals Predicts Effectiveness and Retention Among Novice Teachers” concluded that grittier teachers outperformed their less gritty colleagues and were less likely to leave their classrooms midyear.⁽²⁷⁾ In addition to this, the regression analysis from the United States and South Korea samples indicated that grittier people are happier and more satisfied with life than others, controlling for sociodemographic variables.⁽²⁵⁾ A recent study which sought to explore the relationship between personality traits encompassed in ‘grit’ and lifestyle behaviors among adults in the United States during the early lockdown stages of the COVID-19 pandemic in early 2020 confirmed that those with higher grit were more physically active, reported less sedentary time, and practices better dietary habits. Such findings suggest that grit may help individuals lead a healthier lifestyle during stressful or negative events such as a global pandemic.⁽²⁸⁾

One piece of work that gives rise to the relationship of grit with level of depression and anxiety among university students in Chiang Mai is that by Musumari⁽⁸⁾, this cross-sectional study was conducted among 800 students aged 18-24 years using the Patient Health Questionnaire (PHQ-9) and the Generalized Anxiety Disorder (GAD-7) Scales and the 8-item Short Grit Scale (GRIT-S). Findings from Musumari and their research team confirmed the negative correlation of grit with poor mental health outcomes, particularly depression and anxiety. It is therefore suggested that appropriate interventions should be designed in order to improve grit and play a necessary role in the prevention of adverse mental health outcomes among university students.⁽⁸⁾

Another interesting recent study that explores the relationship between the Grit and Thai English language learners, engagement, and language achievement in an online setting is by Kiatkeeree and Ruangjaroon⁽⁹⁾, they studied 563 grade 11 Thai ELL students in the second semester of the 2021 academic year from 17 different

classrooms regardless of their study programs at one of the most prominent high schools which as a high ranking in Thailand. Results from their findings confirmed that grit positively correlates with language achievement and engagement. In addition to this, it is also revealed that grit is a predictor of language achievement while online engagement demonstrated on predictive value to language achievement. Researchers suggest that grit is therefore associated with success in English language learning⁽⁹⁾.

Grit and Job Satisfaction:

Most studies about the relationship between grit and job satisfaction revealed similar results. One study found that grit was positively related to job satisfaction among employees in the healthcare industry and concluded that employees who scored higher on measures on grit tended to report higher levels of job satisfaction.⁽²⁹⁾ Another study found that grit was positively related to job satisfaction among employees in a variety of different industries (including healthcare, education, and business) across different Asian countries (including China, India, Japan, and Malaysia). This study also indicated that grit was positively related to job performance and organizational commitment.⁽³⁰⁾ By the same token, a more recent study by Shen, Zhu and Bonner indicated that grit was positively related to job satisfaction among early career professionals, and that this relationship was mediated by a sense of meaning and purpose in their work.⁽³¹⁾ Looking from the Asian perspective, another study that attempted to examine the relationship between grit and job satisfaction among Chinese employees found that grit was positively related to job satisfaction, and that this relationship was partially mediated by work engagement.⁽³²⁾ Similarly, a study in the Philippines revealed a similar pattern that there is a positive relationship between grit and job satisfaction among Filipino employees and that this relationship was partially mediated by work engagement⁽³³⁾

As mentioned earlier, there are few empirical studies about grit in Thailand and none of these studies investigated about the association between job satisfaction

and grit in the Thai context. One interesting piece of work that attempted to survey 384 employees working in various industries in Thailand and found that grit was positively related to job satisfaction. Researchers found that psychological capital (a construct that includes hope, optimism, self-efficacy, and resilience) partially mediated the relationship between grit and job satisfaction. This study suggests that grit may be an important factor in promoting job satisfaction among Thai employees, and that psychological capital may play a role in this relationship. However, further research is needed to confirm these findings and to explore the cultural and contextual factors that may influence the relationship between grit and job satisfaction in Thailand. ⁽³⁴⁾

Job Autonomy and Job Satisfaction:

In this section, an attempt will be made to examine factors related to the concept of job autonomy and job satisfaction. The aim of this section is therefore to elucidate most common intrinsic factors such as the attainment of success and recognition, the application of skills, the feeling of doing something worthwhile and involvement in one's job, as well as extrinsic factors such supervision and participation. It should be noted here that it is not my intention to develop a comprehensive list of factors influencing job satisfaction, or to explore the consequences of job satisfaction for productivity, absence, turnover, counterproductive behavior, and the like. Let's now look at each factor related to satisfaction with the job itself first.

The Attainment of Success and Recognition:

One of the most basic problems in the study of the relationship between success in a task and satisfaction is perhaps the difficulty in deciding upon the cause-effect relationship. To be more specific, if we ask individuals after the event how satisfied they were with the job, the most successful might report themselves satisfied because of their success, but in fact, it might be their enjoyment of the job which led to greater effort and thus greater achievement.

It has been suggested that the successful completion of the job would cause feelings of satisfaction. Suffice it to say, when asked for the reasons for satisfaction or dissatisfaction with their tasks, those whose were satisfied gave as the main reason feelings of improvement whilst those dissatisfied with the task gave reasons such as boredom⁽³⁵⁾.

Another factor which affects the extent to which the success or failure in a job influences satisfaction is the importance attached to the job by the individual. What is important about success in relation to satisfaction is that it is success which is perceived of as being of significance to the individual, that is in relation to self-esteem. It seems that success in a difficult job is likely to increase self-esteem relative to success in an easy job. Success in a socially relevant situation is likely to give rise to feelings of approval from others and as a consequence, increase social prestige and feelings of self-esteem. Where enhanced self-esteem is possible, individual will tend to identify with the job and become job involved and only if this happens is a relationship between success and satisfaction likely to occur.

Just like success, recognition can be both tangible and intangible. For example, receiving recognition in tangible ways may be through promotion and salary increase, recognition may also be given by verbal comments, such as praise from his or her supervisor for good work done. In essence, praise has the effect of increasing the self-esteem of the individual and also gives feedback as to how he or she is progressing. Feedback on job performance is important if the individual is to have a chance of modifying his or her behavior in the light of his or her past performance.

The Application of Skill and Job Involvement:

Achievement would mean different things to different people. As a matter of fact, the feelings of achievement would then depend on the individual perceiving the job as being important. In addition to the job having some wider significance for the individual, this involves the application of some skill. Differences in individual need are not the only critical factor in determining whether or not a job of a particular skill level will lead to satisfaction. Hence, the matching of individual abilities to skill level is crucial.

It has been suggested that those with too much ability will be dissatisfied with a job at particular level just as much as those with too little ability. Moreover, another important factors which may affect the relationship between intelligence and job satisfaction is role overload and role underload, which giving as individual too little or too much to do in terms of his or her capacities would cause frustration and or boredom⁽³⁶⁾.

Job autonomy can generally be defined in terms of the employees having a major say in scheduling their own work, selecting the equipment to be used and deciding on procedures to be adopted.⁽³⁷⁾ The degree to which an individual has freedom to make decisions about his or her job does determine the amount of skill which he or she can apply. It's worth noting here that group projects cannot lead to feelings of success unless the individual must be able to feel that he or she has had some responsibility for the group success. In other words, responsibility for making decisions concerning one's job is thus a prerequisite of applying a skill, so it is hardly surprising that those with a high need for personal growth are more satisfied when they are given responsibility to determine their own methods.

In addition to the application of skill, job satisfaction also involves the exercise of a particular skill which the individual sees as having some significance to oneself, so that one can identify with it. The extent to which the individual identifies with the job is commonly regarded as job involvement. It is possible for an individual to be very involved with his or her job and yet be very frustrated because it is not going well. It is logical to stress that the greater the job involvement, the greater will be either job satisfaction or job dissatisfaction. One can put the same point in another way, job involvement is essential if there is to be any possibility of deriving satisfaction from a job (as opposed to being satisfied with a job) but it does not necessarily guarantee satisfaction.

Job involvement is one of the most critical aspects of job satisfaction and some studies have shown a correlation between the two. Job involvement is likely to increase either satisfaction or dissatisfaction with the job. Both individual factors, including personality, and factors on the job affect job involvement. It has been suggested that the individual's need to have a challenging job, and a job which

allows for the application of skill, responsibility and the possibility of individual achievement tend to be the most factors⁽³⁷⁾.

Supervision and Participation:

As with job involvement, the importance of social relationships at work for most individuals is almost self-evident. Individuals find work-groups attractive for a number of reasons: satisfaction gained through cooperating with others to achieve a goal, the satisfaction arising from feeling valued by others, the protection given by a group against outside threat, pleasure in its own right-friendship. It has also been suggested that there is a relationship between job satisfaction and the extent of group attractiveness, and this is more important with the less skilled group⁽³⁸⁾.

An aspect of workgroup functioning which is of considerable importance concerns the relationship between the work-group and supervisor. As with other extrinsic factors, it is difficult to generalize about the importance of supervision of the job satisfaction of individuals. While it seems difficult to assess exactly how important leadership style is to job satisfaction, it appears reasonable to suggest that different kinds of leadership style can have considerably different effects. A distinction is usually made between employee and task-orientated leaders and a large number of studies have shown a relationship between employee-orientated leadership and job satisfaction.⁽³⁹⁾

Intimately related to the concept of supervisory style is the question of participation in decision-making. It would not be surprising to find that participation in decisions immediately affecting the individual should increase job satisfaction. To have one's views considered and acted on is likely to increase one's self-esteem. It also allows more freedom to act in the way one thinks suitable for one's own abilities and therefore increases potential for applying skill to a particular job.

While the evidence on immediate participation and job satisfaction is suggestive, the same cannot be said of the relationship between job satisfaction and distant participation (participation in the general policymaking of an organization). As far as distant participation is concerned, there appears to be little evidence to support any causal relationship between participation and job satisfaction. On the

other hand, participation schemes may be important not so much because of participation per se, rather because individuals feel their interests are best represented in this way in their dealings with management.⁽⁴⁰⁾



CHAPTER 3

RESEARCH METHODOLOGY

Research design

This study employs a quantitative cross-sectional design since it aims to collect data at a certain time which will be scheduled after having the approval from Institutional Review Board (IRB) on 17 August 2022 (IRB no. 0399/65). The researcher uses the sample survey to gather the information from the respondents and uses structured questionnaire for the primary purpose of describing some phenomena. A quantitative survey using a structured questionnaire with face-to-face data collection was carried out from the end of August to the end of November 2022 in this study.

Research methodology

Target Population

The target population is the specific completed group of people relevant to the research project⁽⁴¹⁾. The target population in this research consists of full-time working adults who are currently undertaking postgraduate degrees both at tertiary institutes (both private and governmental universities) in Thailand.

Sample Population

A sample size of full-time working adults using judgmental sampling method will be selected randomly from graduate schools at the universities in Thailand.

Inclusion Criteria

- 1) Males and females who are Thai working adults aged between 22 to 60 years of age.
- 2) Currently working full time and studying his or her post graduate programs in universities in Thailand.
- 3) Can communicate proficiently in listening, speaking, reading, and writing.

Exclusion Criteria

- 1) Do not give consent to participate in this study.
- 2) Currently taking sabbatical leave from work.

Sample Size

As the number of Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in both private and non-private universities in Thailand in 2022 is unknown, it is estimated that the population from 4 tertiary institutes and universities would be 800 (https://mis.nu.ac.th/new/Pub_STDAllPrevious_RP.aspx, <https://www.usnews.com/best-colleges/assumption-university-2118/student-life>) In order to collect most available data and calculate a reliable sample size using Taro Yamane method, the judgmental sampling with the size of 294 samples will be used in this study. Below is the mathematical illustration for the Taro Yamane method.

$$n = \frac{N}{1+(N*(e)^2)}$$

Where:

N signifies the sample size

N signifies the population under study

E signifies the margin error (0.05)⁽⁴²⁾

We will illustrate with the above formula to determine the sample size from a given population of 800 as follows:

$$n = \frac{800}{1+(800 * (0.05)^2)} = 266.66 \text{ or } 267$$

respondents

We can see from the result above that the sample size is 294 from the total population of 800 which is the lower number of responses from the respondents to maintain a 95% confident interval. In order to make the sample size more robust, the researcher will add 10% to the calculated sample size to $267 * 0.1 = 27$

respondents, as a result, total sample size in this study will be $267 + 27 = 294$ respondents.

Sampling Technique

Judgmental sampling will be used in this study as a sampling technique in which units of the sample are selected on the basis of personal judgement of the researcher, thus the sample elements are handpicked to serve the research objectives⁽⁴¹⁾. In this study, the representatives are Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies and the questionnaire are distributed to and collected from expected places as follows:

Governmental Universities	Private Universities
National Institute of Development Administration (NIDA)	Assumption University
Naresuan University	Bangkok University

A sample size of 294 respondents is selected from these four universities to fulfill the researcher's sampling objectives. This sample size allows for the possibility and flexibility to successfully carry out the study and complete the fieldwork within the required timeframe for the thesis. The questionnaires will be distributed proportionately among these tertiary institutes to ensure representativeness of the population. The fieldwork will be carried out on weekends or weekday evenings from the end of August to the end of November 2022 at the following universities:

<p>Naresuan University:</p> <ul style="list-style-type: none"> Faculty of Engineering Faculty of Public Health Faculty of Business, Economics and Communication Faculty of Education Faculty of Logistics and Digital Supply Chain
<p>National Institute of Development Administration (NIDA):</p> <ul style="list-style-type: none"> School of Public Administration

School of Business Administration School of Communication Arts and Innovation Management School of Human Resource Development School of Law
Assumption University: School of Science and Technology School of Management and Economics School of Business and Advanced Technology Management
Bangkok University: School of Communication Arts School of Business Administration School of Humanities and Tourism Management

Measurement

Research Instrument: Questionnaire

There will be 3 major parts, with forty-two questions in this questionnaire. The first part contains 9 questions about demographic factors and general characteristics of the sample. This basically includes sex, age, educational level, marital status, job title/position, years of experience with current employer, and years of experience after graduation (Item no. 1 to 9 in section 1 of the questionnaire). The second part of the questionnaire measures level of grit using the 12-item Grit Scale (GRIT-S) which were developed by Duckworth and her associates^(2, 43). In this part, grit score will be grouped into three categories including low, average and high (Item no. 1 to 12 in section 2 of the questionnaire). Below are a number of statements that may or may not apply to our target sample. There will be no right or wrong answers, so the sample just needs to answer honestly, considering how they compare themselves to most people. This will allow us to obtain a score that reflects how passionate and persevering individuals see themselves to be. Recently, grit has received increasing popularity as an independent and significant predictor of success across diverse population groups, even after controlling for key traits, such as Intelligence Quotient and social intelligence. The GRIT-S is a twelve-item questionnaire designed by

Duckworth and Quinn⁽⁴³⁾ to measure the consistency of interest in long-term goals and persistence of effort in pursuing those long-term goals among military students at West Point School in the U.S. From review of relevant literature and research, it was found that Grit has been linked to positive educational and work-related outcomes⁽⁴³⁾ and thus I strongly believe that it will work very well with the target sample of this research that is Thai working adults who are currently undertaking their studies at graduate levels at universities. The last part of this questionnaire will consist of questions aiming to measure the level of job satisfaction (Item no. 2 to 7 and 9 in section 3 of the questionnaire) and job autonomy (Item no. 1, 8, and 10 to 21. in section 3 of the questionnaire).

Reliability and Validity

In the last part of the questionnaire, there are 21 questions used to measure the level of job satisfaction and job autonomy. These questions are formulated from the underlying concepts of job satisfaction and job autonomy critically examined and discussed from the review of literature and research section. This part of the questionnaire is constructed from the structure of job satisfaction and job autonomy that would give its validity. In terms of the reliability of the questionnaire, the researcher finds internal consistency of the questions by means of Cronbach's (Alpha), simply because of the use of only one testing of the sample. The result of the analysis shows that reliability of job satisfaction (Item no. 2 to 7 and 9 in section 3 of the questionnaire) is high, accounting for 0.792. By the same token, the result of the analysis shows that reliability of job autonomy (Item no. 1, 8, and 10 to 21. in section 3 of the questionnaire) is also high, accounting for 0.751.

Collecting a total of 2,526 participants from two United States Military Academy, West Point classes in 2008 and 2010, they found acceptable reliability and validity within the Grit-S. Overall Grit-S internal consistency alphas ranged from .73 to .76, with Consistency of Interest subscale alphas ranging from .73 to .74 and Perseverance of Effort ranging from .60 to .65.⁽⁴³⁾ As a researcher, I found the 12-item Grit Scale (GRIT-S) easy to use for descriptive research and useful as a prompt for self-reflection on passion and perseverance.

To assess content validity of the questionnaire developed by the researcher, the Item Objective Congruence (IOC) index is used as a statistical measure of the extent to which individual test items or questions align with the overall construct being measured. The IOC index assesses the degree of agreement or congruence between the responses to individual items and the total score or performance on the questionnaire. It helps evaluate the extent to which each item contributes meaningfully to the measurement of the construct of interest. The IOC index is valuable in evaluating the quality and effectiveness of individual test items, as it provides insights into their contribution to the measurement of the intended construct. Items with high IOC values (>0.5) are considered more valid and reliable, indicating that they effectively capture the construct of interest and differentiate individuals based on their proficiency or abilities in that area.

The Item Objective Congruence (IOC) index is related to content validity in the context of test development and evaluation. Content validity is the extent to which a test adequately represents and measures the specific construct or content domain it is intended to assess. It ensures that the items or questions included in the test are relevant and representative of the construct being measured. In this study, the questionnaire in Thai was assessed by 3 experts from Chulalongkorn University using the IOC index and then the experts indicate their level of agreement with each statement, reflecting the extent to which they perceive the item aligns with the construct.

Agreement	IOC value
Agree	+1
Neutral	0
Disagree	-1

Assessment from the three experts reveals a higher IOC value of 0.83, indicating greater item-objective congruence. A high IOC value suggests that the item is closely related to the construct being measured. Items with a high IOC value are considered to have stronger content validity as they effectively contribute to the measurement

of the construct. After examining the IOC values of individual items in the questionnaire, items and questions that may be less relevant, misleading, or not adequately capturing the construct of interest were identified, revised and refined by the researcher. This iterative process helps enhance the content validity of the questionnaire by ensuring that the questions effectively represent the construct and provide meaningful measurement.

Scoring and Interpretation

To measure level of grit, the 12-item Grit Scale (GRIT-S) was designed to measure “trait-level perseverance and passion for long-term goals”.⁽⁴³⁾ Question responses for the Grit-S follow a five-point Likert scale ranging from “Very much like me” to “Not much like me at all”. Scoring is as follows:

- 1) For questions 1, 4, 6, 9, 10 and 12 assign the following points:
 - 5 = Very much like me
 - 4 = Mostly like me
 - 3 = Somewhat like me
 - 2 = Not much like me
 - 1 = Not like me at all
- 2) For questions 2, 3, 5, 7, 8 and 11 assign the following points:
 - 1 = Very much like me
 - 2 = Mostly like me
 - 3 = Somewhat like me
 - 4 = Not much like me
 - 5 = Not like me at all

The maximum score of 60 represents an extremely gritty individual and a minimum score of 10 indicates an individual that is not at all gritty.⁽²⁾

Grit-S has 2 subscales including Consistency of Interest and Perseverance of Effort. Consistency of Interest statements are designed to recognize individuals who are persistent over time by sticking with a goal, while Perseverance of Efforts statements signify individuals with passion to pursue that goal.⁽²⁾ To calculate total grit score, add up all the points from the answers of all statements you checked and

divide by 12. The maximum score on this scale is 5 (extremely gritty), and the lowest possible score is 1 (not at all gritty). In order to interpret the level of grit scores obtained from this study, the chart below can be used to see how our scores compare to a large sample of American adults.^(2, 27)

Percentile	Grit Score
10%	2.50
20%	2.00
30%	3.30
40%	3.50
50%	3.80
60%	3.90
70%	4.10
80%	4.30
90%	4.50
95%	4.70
99%	4.90

For level of job satisfaction and job autonomy, the frequency tables and descriptive statistics will be used for demographic factors as well as the descriptive statistics which will be weighted average into 5 scale points and used to identify job satisfaction and job autonomy. For section 2 of the questionnaire, the weighted averages will be assigned into the categories of rating as follows:

Point	Arbitrary Level	Descriptive Rating
5	4.21 – 5.00	(SA) Strongly Agree
4	3.41 – 4.20	(A) Agree
3	2.61 – 3.40	(U) Undecided
2	1.81 – 2.60	(D) Disagree
1	1.00 – 1.80	(SD) Strongly Disagree

In order to interpret the level of job satisfaction and job autonomy scores obtained from this study, the chart below can be used to see how our scores can be categorized into three different levels.

Point	Level of Job Satisfaction and Job Autonomy
5	High
4	Moderate
3	Low
2	Low
1	Low

In this study, correlation coefficient (r) is used to measure the strength and direction of the relationship between two variables. The value of the correlation coefficient ranges from -1 to $+1$, where a value of -1 indicates a perfect negative correlation, $+1$ indicates a perfect positive correlation, and 0 indicates no correlation. There are generally agreed-upon classifications for the strength of the relationship between variables based on the magnitude of the correlation coefficient and below is a common set of guidelines that will be used in this study:⁽⁴⁴⁾

Correlation Coefficient (r)	Degree of Relationship
0	No relationship
$>0 \leq 0.3$ (or $>0 \leq -0.3$)	A weak or low degree of relationship
$>0.3 \leq 0.7$ (or $>-0.3 \leq -0.7$)	A moderate degree of relationship
$>0.7 \leq 1$ (or $>-0.7 \leq -1$)	A strong or high degree of relationship

A descriptive and analytical approach of this study will be conducted through information gained from completed questionnaires, in-depth interviews and review of relevant research concerning the relationship between grit and job satisfaction. The use of structured questionnaires, qualitative interview and documentary research allows valid generalizability that is based on situational specific data. The descriptive and analytical approach of a psychiatry and mental health study enables

generalization that may be more insightful than that based solely on numbers generated by large samples.

Data collection

In this study, information will be gathered from two sources: primary and secondary data. The primary data of this study will be collected by distributing questionnaires to the respondents who are currently working full-time and undertaking their graduate studies at universities. Structured questionnaires will be distributed out to respondents by hand at 4 different educational institutes. The questionnaire contains three parts, and each part will be used to gather relevant information from the target respondents as mentioned in the research instrument. The questionnaire is shown in the appendices of this research report and data collection will be organized as follows:

- 1 The researcher will prepare permission letter for data collection (with the approval from the director of Master of Science in Mental Health program, department of psychiatry, faculty of medicine, Chulalongkorn university) to heads and deans of following graduate schools:

- 2 Once permission is obtained, the researcher will explain research objectives and coordinate with officers of all graduate schools to request permission to collect data and obtain lists and contacts of current graduate students.

- 3 The researcher will visit classes of graduate students at four universities at least 60 minutes before the classes end. The researcher will solely be responsible for data collection, which includes explaining the research objectives, asking for the respondents' consent, and hand-delivering self-administered questionnaires for completion.

- 4 The researcher will select the sample based on the above-mentioned selection criteria (including inclusion criteria and exclusion criteria) and will review information and answers in the questionnaires to ensure completeness and accuracy of data obtained.

5 Data collected will then be analyzed without disclosing the individual's personal identity and research findings will be reported at an aggregate level to ensure respondent's privacy and confidentiality of data.

Secondary data will be collected from several sources such as academic journals, internet, previous studies, research articles and textbooks which are related to the concept of job satisfaction, grit, job autonomy and associated factors of job satisfaction.

Data analysis

In this study, data collected about job satisfaction, grit and associated factors of job satisfaction among Thai working adults who currently undertaking their graduate studies in Thailand will be analyzed and summarized in a readable and easily interpretable form using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. The four procedures used in this study include Descriptive analysis (means, min., max., standard deviation, and percentage), unpaired t-test or independent t-test, Pearson's correlation (relationship between grit and job satisfaction, as well as job autonomy and job satisfaction) and One-Way Analysis of Variance; ANOVA (difference in job satisfaction when determined by demographic factors), suitable to answer research questions.

CHAPTER 4

DATA ANALYSIS

Job satisfaction, grit and associated factors of job satisfaction

The basic premises of this thesis is the belief that increasing job satisfaction will improve well-being of individuals, increase their productivity, and enhance their personal growth mindset and success in life. I have argued earlier that most individuals spend a large part of their working lives at work attempting to be successful, therefore an understanding of factors involved in job satisfaction is needed to improve the well-being of a large number of individuals in an important aspect of their life. As such the level of empirical research information that exists about job satisfaction and grit in Thailand is inadequate and therefore not matched by a corresponding body of knowledge in the field of mental health. The purpose of this chapter is therefore to provide general information to improve our understanding of the level of job satisfaction, association between grit and job satisfaction, association between job autonomy and job satisfaction and associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand. The data were collected from a small-scale survey of 4 randomly chosen universities in Thailand. Information was obtained on the respondents' functional responsibilities, educational backgrounds, career paths, levels of work experience, attitudes towards grit, attitudes to work and views on a range of job satisfaction and job autonomy issues. Specifically, an attempt will be made to provide answers to my four research questions originated earlier in the first chapter and to generate discussions on current understanding of job satisfaction, grit and associated factors of job satisfaction among Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand.

Data Analysis and Research Results

This chapter deals specifically with the descriptive analysis and interpretation of 294 Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand among four universities including National Institute of Development

Administration (NIDA), Naresuan University, Assumption University and Bangkok University. Using structured questionnaires, we would be able to explore and interpret research findings on key characteristics, attitudes, behaviors and common beliefs of Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand. The response rate from each type of tertiary institutes summarized in table 4.1:

Table 4. 1 Number of Questionnaire Distribution from Different Universities

Name of Tertiary Institutes	Number	Percentage
Bangkok University (BU)	59	20.1
Assumption University (AU)	44	15.0
Naresuan University (NU)	78	26.5
National Institute of Development Administration (NIDA)	113	38.4
Total	294	100

Demographic Characteristics of the Sample

This section discusses about personal information, educational background, and description of the sample in this study. Table 4.2 below shows distribution of respondents by different demographic characteristics including gender, marital status, age, educational background, educational specialization, duration of service with present employers, total duration of work experience, and reasons for their postgraduate study. Out of 294 respondents, 40.50% of the respondents are male while 59.50% are female. Classification of the respondents by marital status distribution indicated that the majority of the respondents are single people (87.80%) while only 12.20% are married. This could imply that more females and single people are working fulltime in the labor force and undertaking their graduate studies in Thailand.

Table 4. 2 Distribution of the Respondents by Sex, Marital Status, Age, Level of Education, Education Specialization, Duration of Service with Present Employers, Total Duration of Work Experience, and Reasons for Study.

Characteristics (n = 294)	Number	Percent
Gender		
Male	119	40.50
Female	175	59.50
Marital Status		
Single	258	87.80
Married	36	12.20
Age (Years)		
Mean (SD): Min – Max 29.20(5.00): 22 - 50		
<30	193	65.60
≥30 <40	85	28.90
≥40	16	5.40
Level of Education		
Bachelor's Degree	242	82.30
Postgraduate	52	17.70
Name of Program Currently Undertaking		
Master of Business Administration	87	29.00
Master of Education	70	23.80
Master of Science	53	18.00
Master of Arts and others (i.e. management, economics etc)	39	13.30
Master of Communication Arts	20	6.80
Master of Laws	13	4.40
Master of Public Administration	10	3.40
Doctor of Philosophy	02	0.07

Table 4. 2 Distribution of the Respondents by Sex, Marital Status, Age, Level of Education, Education Specialization, Duration of Service with Present Employers, Total Duration of Work Experience, and Reasons for Study. (Cont'd)

Characteristics (n = 294)	Number	Percent
Duration of Service with Present Employers. (Years)		
Mean (SD): Min – Max 3.70 (3.40): 1 - 23		
< 1	47	16.00
≥ 1 but < 6	196	66.70
≥ 6 but < 11	32	10.90
> 11	19	6.50
Total Duration of Work Experience (Years)		
Mean (SD): Min – Max 6.00 (4.90): 1 – 26		
< 6	177	60.20
≥ 6 but < 11	72	24.50
≥ 11 but < 16	30	10.20
> 16	15	5.10
Reasons for Postgraduate Study		
Career Advancement	169	57.50
Higher Academic Achievement	25	8.50
Business or Life Opportunities	97	33.00
Other such as personal interest, cost and scholarship	3	0.90

About two thirds (65.60%) of the respondents are aged younger than 30 years old, by and large this would represent a typical range of age for Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand. About 28.90% are in the 30–39-year-old age group, and only 5.40% are aged 40 years and older. Generally speaking, this would imply that Thai working adults would start their postgraduate studies at their early to late 20s while at the same time striving to achieve their career and professions in the labor force.

Concerning the level of education of the respondents, the survey shows that the majority of employees who completed the questionnaires are Bachelor's degree holders (82.30%) while 17.7% of respondents possess postgraduate diploma or Master's degree. In terms of the discipline area, popular postgraduate programs among the sample include Master of Business Administration (29.60%), Master of Education (23.80%), Master of Science (18%), Master of Arts and other related disciplines (13.30%), Master of Communication Arts (6.8), Master of Laws (4.40%) Master of Public Administration (3.4%), while Doctor of Philosophy program only account for 0.70%.

In addition, information from completed questionnaires illuminated that the majority of employees are not newly hired as they have been working with their current employers for quite some years; 66.70% of the respondents have between 1 to 6 years of work experience with their companies, while only 16% of the respondents have less than a year of working experience, 10.90% are in between six to eleven years, and 6.5% have more than sixteen working years.

Respondents tend to possess fewer years of work experience as results of the survey indicated; that 84.70% have worked full time for pay for less than 11 years since graduation (from latest formal education); while 10.20% are in between 11 to 16 years of their total work experience and only 5.10 % have more than 16 years of total experience.

By and large, we can identify the respondents as two groups of employees based on their current positions and job responsibility regardless of types of organizations (governmental and business organizations). In terms of the distribution of the position classification level, the majority of the respondents (87.40%) are in non-managerial group; and 12.60% are in supervisory and managerial group.

In terms of reasons to pursue their postgraduate studies, 57.50% of Thai working adults believe these will help advance their career. While 33.0% mentioned business or life opportunities and higher academic achievement account for 8.50% of the reasons why they decided to study at postgraduate level.

Level of Job Satisfaction, Grit and Job Autonomy

In this section, there are 21 questions used to measure the level of job satisfaction and job autonomy. These questions are formulated from the underlying concepts of job satisfaction and job autonomy, examined, and discussed previously in chapter two. This part of the questionnaire is constructed from the structure of job satisfaction and job autonomy that gives its validity. In terms of the questionnaire's reliability, we find internal consistency in the questions by means of alpha, simply because of the use on only one testing of the sample. The results of the analysis indicate that job satisfaction has a high reliability, with a value of 0.792. Similarly, the analysis reveals a high indicator of reliability for job autonomy, with a value of 0.751.

In order to measure level of job satisfaction and job autonomy, members of the sample had responded to the questions concerning their attitudes and opinions about job satisfaction and job autonomy. The responses are analyzed and shown in table 4.3. In terms of job satisfaction, majority of respondents tend to have moderate levels of job satisfaction (52.79%), followed by 24.08% of high level of job satisfaction and 23.13% of low level of job satisfaction with the mean score of 3.75. Speaking in terms of job autonomy, majority of respondents tend to have moderate levels of job autonomy (45.57%), followed by 30.61% of low level of job autonomy and 23.80% of high level of job autonomy with the mean score of 3.59. Based on research findings from this study, this implies that Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand tend to have moderate levels of job satisfaction and job autonomy.

By the same token, the 12-item Grit Scale (GRIT-S) which were developed by Duckworth and her associates were used to measure "trait-level perseverance and passion for long-term goals". GRIT-S has 2 subscales including Consistency of Interest and Perseverance of Effort. Consistency of Interest statements are designed to recognize individuals who are persistent over time by sticking with a goal, while Perseverance of Efforts statements signify individuals with passion to pursue those goals^(2, 43). To be more specific, these 12 questions allow us to measure the level of grit and obtain a score that reflects how passionate and persevering individuals see themselves to be. In terms of the questionnaire's reliability and validity, it was found

acceptable from collecting a total of 2,526 participants from two United States Military Academy, West Point classes in 2008 and 2010. Overall, Grit-S internal consistency alphas ranged from 0.73 to 0.76 with Consistency of Interest subscale alphas ranging from 0.73 to 0.74 and Perseverance of Effort ranging from 0.60 to 0.65.⁽⁴³⁾

Table 4. 3 Level of Job Satisfaction, Grit, and Job Autonomy.

Job Satisfaction, Grit and Job Autonomy (n = 294)	Number	Percent
Level of Job Satisfaction		
Mean (SD): Min – Max 3.75 (.70): 1.40 – 5.00		
Low	68	23.13
Moderate	155	52.79
High	71	24.08
Level of Grit		
Mean (SD): Min – Max 3.41 (.45): 2.17 – 5.00		
Low	116	39.45
Moderate	110	37.41
High	68	23.12
Level of Job Autonomy		
Mean (SD): Min – Max 3.59 (.49): 1.88 – 5.00		
Low	90	30.61
Moderate	134	45.57
High	70	23.80

Members of the sample had responded to the questions concerning grit. The responses are analyzed and shown in table 4.3 above. In terms of level of grit, majority of respondents tend to have low levels of grit (39.45%), followed by 37.41% of moderate level of grit and 23.12% of high level of grit. According to the survey results, Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand tend to have low grit with the mean score of 3.41 or score around 30% percentile compared to a large sample of American adults.^(2, 27) To be more precise, this implies low level of perseverance and passion of Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand to pursue long-term goals. Speaking in terms of the Grit score for the two subscales, the results show the mean score of 3.10 for Consistency of Interest which is the extent to which an individual maintains a strong and enduring commitment to their interests over time and 3.71 for Perseverance of Effort which is the extent to which an individual demonstrates consistent determination and tenacity in the face of obstacles.

The Association between Job Satisfaction, Grit and Job Autonomy

In this section, the Pearson product-moment correlation coefficient or correlation coefficient (r) for short has been employed to measure the strength and the direction of the linear relationship between grit and job satisfaction and job autonomy and job satisfaction.

The Association between Job Satisfaction and Grit

Results of the analysis from table 4.4 indicates that there is a statistically significant correlation between grit and job satisfaction with a 2-tailed significance of 0.01 which is less than 0.05 ($0.01 < 0.05$). The value of Pearson's Correlation (r) is 0.13, which means that grit is positively correlated with job satisfaction. This implies a low positive relationship between these two variables. Therefore, as the level of grit increases, we can predict a slightly higher level of job satisfaction.

If we look at the 2 subscales of grit, results of the analysis from table 4.4 demonstrates that there is no statistically significant correlation between consistency of interest and job satisfaction with a 2-tailed significance of 0.36 which is higher than

0.01 ($0.36 > 0.01$). The value of Pearson Correlation (r) is -0.05 , which means that consistency of interest is negatively correlated with job satisfaction. This implies a low negative relationship between these two variables. Consequently, one can expect that as the level of consistency of interest increases the level of job satisfaction would slightly decrease.

Table 4. 4 Relationship between Grit and Job Satisfaction
n (294)

Relationship between Grit and Job Satisfaction		
		Job Satisfaction
Grit	Correlation Coefficient (r)	0.13
	p-Value	0.01
Relationship between Grit: Consistency of Interest and Job Satisfaction		
		Job Satisfaction
Consistency of interest	Correlation Coefficient (r)	-0.05
	p-Value	0.36
Relationship between Grit: Perseverance of effort and Job Satisfaction		
		Job Satisfaction
Perseverance of effort	Correlation Coefficient (r)	0.27
	p-Value	$<0.001^{**}$

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Similarly, results of the analysis from table 4.4 also indicates that there is a statistically significant correlation between perseverance of effort and job satisfaction with a 2-tailed significance of .000 which is lower than 0.01 ($0.00 < 0.01$). The value of Pearson's Correlation (r) is 0.27, which means that perseverance of effort is

positively correlated with job satisfaction. This implies a low positive relationship between these two variables. Consequently, one can expect that as the level of perseverance of effort increases the level of job satisfaction would slightly increase.

The Association between Job Satisfaction and Job Autonomy

Results of the analysis from table 4.5 below indicates that there is a statistically significant correlation between job autonomy and job satisfaction with a 2-tailed significance of 0.00 which is less than 0.01 ($0.00 < 0.01$). The value of Pearson Correlation (r) is 0.59, which means that grit is positively correlated with job satisfaction. This implies a moderate positive relationship between these two variables. Therefore, as the level of job autonomy increases, we can predict that the level of job satisfaction would moderately increase.

By looking at the sub-domains of job autonomy, results of the analysis from table 4.5 demonstrates that there is a statistically significant correlation between attainment of success and recognition and job satisfaction with a 2-tailed significance of 0.00 which is less than 0.01 ($0.00 < 0.01$). The value of Pearson's Correlation (r) is .692, which means that attainment of success and recognition is positively correlated with job satisfaction. This implies a moderate positive relationship between these two variables. Consequently, one can expect that as the attainment of success and recognition increases the level of job satisfaction would moderately increase.

Results of the analysis from table 4.5 also indicates that there is a statistically significant correlation between application of skills and job involvement and job satisfaction with a 2-tailed significance of 0.00 which is less than 0.01 ($0.00 < 0.01$). The value of Pearson's Correlation (r) is 0.39, which means that application of skills and job involvement is positively correlated with job satisfaction. This implies a low positive relationship between these two variables. Therefore, as the application of skills and job involvement increases, we can predict a slightly higher level of job satisfaction.

Table 4. 5 Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction
n (294)

Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction		
		Job Satisfaction
Job Autonomy	Correlation Coefficient (r)	0.59
	p-Value	<0.001**
Relationship between Job Autonomy: Attainment of Success and Recognition and Job Satisfaction		
		Job Satisfaction
Attainment of Success and Recognition	Correlation Coefficient (r)	-0.69
	p-Value	<0.001**
Relationship between Job Autonomy: Application of Skills and Job Involvement and Job Satisfaction		
		Job Satisfaction
Application of Skills and Job Involvement	Correlation Coefficient (r)	-0.39
	p-Value	<0.001**
Relationship between Job Autonomy: Supervision and Participation and Job Satisfaction		
		Job Satisfaction
Supervision and Participation	Correlation Coefficient (r)	-0.38
	p-Value	<0.001*

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

In addition to this, results of the analysis from table 4.5 indicates that there is a statistically significant correlation between supervision and participation and job satisfaction with a 2-tailed significance of .000 which is less than 0.01 ($0.00 < 0.01$). The value of Pearson's Correlation (r) is 0.38, which means that supervision and participation is positively correlated with job satisfaction. This implies a low positive relationship between these two variables. Consequently, one can expect that as the level of supervision and participation increases the level of job satisfaction would slightly increase.

Test of Difference in unrelated Samples (Job Satisfaction, Job Autonomy and Grit)

Job Satisfaction

In this section, an attempt will be made to find out whether the means of variances of interval measures differ between two or more unrelated samples of cases. The One-Way Analysis of the level of job satisfaction and different groups of respondents will be carried out. From tables below, a conclusion can then be drawn that there is no significant difference in level of job satisfaction according to age (See table 4.6), years of service with present employers (See table 4.7), and total years of work experience (See Table 4.8). All significant values (0.23 from Table 4.6, 0.12 from Table 4.7 and 0.13 from Table 4.8) are more than the confident level of 0.05.

Table 4. 6 Analysis of Variance on Level of Job Satisfaction Classified by Age.

Years (n= 294)	Counts	Mean	SD	F	p-value
< 30	193	3.70	0.68	1.44	0.23
≥ 30 < 40	85	3.84	0.75		
≥ 40	16	3.88	0.63		

No three groups are significantly different at the .050 level.

Table 4. 7 Analysis of Variance on Level of Job Satisfaction Classified by Year of Service with Present Employers.

Years (n= 294)	Counts	Mean	SD	F	p-value
< 1	47	3.67	0.81	1.93	0.12
≥ 1 < 6	196	3.72	0.70		
≥ 6 < 11	32	3.86	0.59		
≥ 11	19	4.08	0.54		

No four groups are significantly different at the .050 level.

Table 4. 8 Analysis of Variance on Level of Job Satisfaction Classified by Total Years of Work Experience.

Years (n= 294)	Counts	Mean	SD	F	p-value
< 6	177	3.68	0.70	1.86	0.13
≥ 6 < 11	72	3.84	0.65		
≥ 11 < 16	30	3.87	0.79		
≥ 16	15	4.00	0.66		

No four groups are significantly different at the .050 level.

Grit

In this section, an attempt will be made to determine whether the means and variances of interval measures differ between two or more unrelated samples of cases. The One-Way Analysis of the level of grit and different groups of respondents will be carried out. The result displayed in Table 4.9 above indicates that different age groups of Thai working adults who are currently undertaking graduate studies in Thailand are likely to have different levels of grit. This can be proven by the fact that the F-probability is within the .05 level of confidence. Table 4.10 shows that there is a significant difference in level of grit according to years of service with present employers as confirmed by the significant value of 0.01 which is less than confident level of 0.05. Data from Table 4.11 makes it possible to conclude that Thai working

adults who are currently undertaking graduate studies in Thailand from different number of total years of work experience are likely to have different levels of grit.

Table 4. 9 Analysis of Variance on Level of Grit Classified by Age.

Years (n= 294)	Counts	Mean	SD	F	p-value
< 30	193	3.34	0.45	8.51	0.00
≥ 30 < 40	85	3.48	0.44		
≥ 40	16	3.78	0.35		

Table 4. 10 Analysis of Variance on Level of Grit Classified by Year of Service with Present Employers.

Years (n= 294)	Counts	Mean	SD	F	p-value
< 1	47	3.29	0.40	3.67	0.01
≥ 1 < 6	196	3.39	0.45		
≥ 6 < 11	32	3.57	0.51		
≥ 11	19	3.59	0.40		

Table 4. 11 Analysis of Variance on Level of Grit Classified by Total Years of Work Experience.

Years (n= 294)	Counts	Mean	SD	F	p-value
< 6	177	3.35	0.45	6.94	0.00
≥ 6 < 11	72	3.37	0.44		
≥ 11 < 16	30	3.66	0.38		
≥ 16	15	3.73	0.36		

Job Autonomy

In this section, an attempt will be made to find out whether the means of variances of interval measures differ between two or more unrelated samples of cases. The One-Way Analysis of the level of job autonomy and different groups of respondents will be carried out. From tables below, a conclusion can then be drawn that there is no significant difference in level of job autonomy according to age (See Table 4.12), years of service with present employers (See Table 4.13), and total years of work experience (See Table 4.14). All significant values (0.82 from Table 4.12, 0.08 from Table 4.13 and 0.635 from Table 4.14) are more than the confident level of 0.05.

Table 4. 12 Analysis of Variance on Level of Job Autonomy Classified by Age.

Years (n= 294)	Counts	Mean	SD	F	p-value
< 30	193	3.59	0.48	0.19	0.82
≥ 30 < 40	85	3.61	0.54		
≥ 40	16	3.53	0.39		

No three groups are significantly different at the .050 level.

Table 4. 13 Analysis of Variance on Level of Job Autonomy Classified by Year of Service with Present Employers.

Years (n= 294)	Counts	Mean	SD	F	p-value
< 1	47	3.49	0.52	2.20	0.08
≥ 1 < 6	196	3.63	0.48		
≥ 6 < 11	32	3.47	0.48		
≥ 11	19	3.74	0.45		

No four groups are significantly different at the .050 level.

Table 4. 14 Analysis of Variance on Level of Job Autonomy Classified by Total Years of Work Experience.

Years (n= 294)	Counts	Mean	SD	F	p-value
< 6	177	3.62	0.48	0.57	0.63
≥ 6 < 11	72	3.57	0.50		
≥ 11 < 16	30	3.50	0.57		
≥ 16	15	3.63	0.40		

No four groups are significantly different at the .050 level.

T-test Group for Job Satisfaction, Grit and Job Autonomy

Job Satisfaction

In this section, the T-test of level of job satisfaction and different groups of respondents will be carried out. Table 4.15 shows that the average level of job satisfaction for male (3.75) is slightly lower than that of females (3.76). The p-value is 0.95, implying that the difference in means is statistically significant at the 0.05 confidence level. In terms of T-test for level of job satisfaction classified by level of education, table 4.15 below reveals that the average for those who have completed bachelor's degrees as their highest educational level (3.74) is slightly lower than those with the postgraduate diploma and or master's degrees (3.83). The p-value is 0.34, implying that the difference in means is statistically significant at the 0.05 confidence level.

In addition, it can be concluded that the average level of job satisfaction for married Thai working adults who are currently undertaking graduate studies in Thailand (3.88) is slightly higher than those who are single (3.73). With the p-value of 0.25 from table 4.15, this implies that the difference in means is statistically significant at the .05 confidence level.

Table 4. 15 T-test for Level of Job Satisfaction Classified by Gender, Level of Education and Marital Status

Independent t-test (Job Satisfaction)

	n	Mean	Std. Deviation	t-value	p-value	Mean Difference	95% Lower	95% Upper
Gender								
Male	119	3.75	0.75	.063	0.95	-0.005	0.17	0.16
Female	175	3.76	0.67					
Highest Level of Education								
Undergraduate Degree	242	3.74	0.71	0.95	0.34	-0.09	0.30	0.10
Postgraduate Degree	52	3.83	0.65					
Marital Status								
Single	258	3.73	0.70	1.15	0.25	-0.14	0.41	0.11
Married	36	3.88	0.73					

Grit

In this section, the T-test of level of grit and different groups of respondents will be carried out. Table 4.16 shows that the average level of grit for male (3.41) is slightly higher than that of females (3.40). The p-value is 0.91, implying that the difference in means is statistically significant at the .05 confidence level. In terms of T-test for level of grit classified by level of education, table 4.16 reveals that the

average for those who have completed bachelor's degrees as their highest educational level (3.39) is slightly lower than those with the postgraduate diploma and or master's degrees (3.49). The p-value is 0.20, implying that the difference in means is statistically significant at the 0.05 confidence level. In addition, it can be concluded that the average level of grit for married Thai working adults who are currently undertaking graduate studies in Thailand (3.57) is considerably higher than those who are single (3.38). With the p-value of 0.01 from table 4.16, this implies that the difference in means is statistically significant at the 0.05 confidence level.

Table 4. 16 T-test for Level of Grit Classified by Gender, Level of Education and Marital Status

Independent t-test (Grit)

	n	Mean	Std. Deviation	t-value	p-value	Mean Difference	95% Lower	95% Upper
Gender								
Male	119	3.41	0.43	.103	0.91	-0.005	-0.10	0.11
Female	175	3.40	0.47					
Highest Level of Education								
Undergraduate Degree	242	3.39	0.44	1.26	0.20	-0.09	0.24	0.05
Postgraduate Degree	52	3.49	0.50					
Marital Status								
Single	258	3.38	0.45	2.42	0.01	-0.18	0.33	0.03
Married	36	3.57	0.42					

Job Satisfaction.

In this section, the T-test of level of job autonomy and different groups of respondents will be carried out. Table 4.17 shows that the average level of job autonomy for male (3.62) is slightly higher than that of females (3.58). The p-value is 0.50, implying that the difference in means is statistically significant at the 0.05 confidence level. In terms of T-test for level of job autonomy classified by level of education, table 4.17 reveals that the average for those who have completed bachelor's degrees as their highest educational level (3.59) is slightly lower than those with the postgraduate diploma and or master's degrees (3.61). The p-value is .808, implying that the difference in means is statistically significant at the 0.05 confidence level.

Table 4. 17 T-test for Level of Job Autonomy Classified by Gender, Level of Education and Marital Status

Independent t-test (Job Autonomy)

	n	Mean	Std. Deviation	t-value	p-value	Mean Difference	95% Lower	95% Upper
Gender								
Male	119	3.62	0.49	.066	0.50	0.005	-0.10	0.11
Female	175	3.58	0.49					
Highest Level of Education								
Undergraduate Degree	242	3.59	0.49	0.24	0.80	-0.09	-0.24	0.05
Postgraduate Degree	52	3.61	0.49					

Independent t-test (Job Autonomy)

	n	Mean	Std. Deviation	t- value	p- value	Mean Difference	95% Lower	CI Upper
<u>Marital Status</u>								
Single	258	3.60	0.48	0.50	0.61	-0.18	-0.33	-0.03
Married	36	3.55	0.58					

In addition, it can be concluded that the average level of job autonomy for married Thai working adults who are currently undertaking graduate studies in Thailand (3.55) is slightly lower than those who are single (3.60). With the p-value of 0.61 from table 4.17, this implies that the difference in means is statistically significant at the .05 confidence level.

CHAPTER 5

CONCLUSION

This chapter concludes with answers to the research questions, discuss research results and makes recommendations for future research.

Summary, Conclusions and Discussion

In this concluding section, a summary of key points of the research findings obtained from a survey of 294 Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand among four universities including National Institute of Development Administration (NIDA), Naresuan University, Assumption University and Bangkok University will be made. The descriptive and quantitative analysis helps describe the attitudes and beliefs towards job satisfaction, and its associated factors of Thai working adults. It includes discussion on level of job satisfaction, level of grit, level of job autonomy, association between grit and job satisfaction, association between job autonomy and job satisfaction and associated factors of job satisfaction as follows:

To sum up, results from the analysis reveal that there is a low positive relationship between grit and job satisfaction (with the value of Pearson's Correlation Coefficient (r) of 0.13 with a 2-tailed significance of 0.01). This means that as the level of grit increases, we can predict a slightly higher level of job satisfaction. In terms of subscale of Grit, research findings indicate there is no statistically significant correlation between consistency of interest and job satisfaction with a 2-tailed significance of 0.36 and the value of Pearson Correlation (r) is -0.05, which means that consistency of interest is negatively correlated with job satisfaction. Consequently, one can expect that as the level of consistency of interest increases the level of job satisfaction would moderately decrease. On the other hand, research findings indicate that there is a statistically significant correlation between perseverance of effort and job satisfaction with a 2-tailed significance of .000 which is lower than 0.01 and the value of Pearson's Correlation Coefficient (r) is 0.27, which means that perseverance of effort is positively correlated with job satisfaction.

Therefore, one can expect that as the level of perseverance of effort increases the level of job satisfaction would slightly increase. In essence, this study concluded that there is a positive relationship between grit and job satisfaction, and that employees who are able to persevere through challenges and maintain a sense of passion and purpose in their work tend to be more satisfied with their jobs. These research findings were consistent with most studies about the relationship between grit and job satisfaction among employees in a variety of different industries such as healthcare, education and business and across different countries such as U.S.A., China, India, Japan, Malaysia and the Philippines. Similar to our research results, such studies found that grit was positively related to job satisfaction among employees in different industries and concluded that employees who scored higher on measures on grit tended to report higher levels of job satisfaction.⁽²⁹⁻³³⁾ As previously discussed, there are few empirical studies about grit in Thailand and none of these studies explored about the association between job satisfaction and grit in the Thai context. This new discovery has, therefore, shed some light on the field and allowed us to be more creative in fostering an environment for individuals to be grittier, which in turn could lead to greater satisfaction in their jobs and lives. As argued earlier, increasing job satisfaction will improve well-being of individuals, increase productivity and thus the effectiveness of organizations be in health care or business organizations. In terms of usefulness from this research, there are a number of ways we could cultivate grit culture in individuals and organizations. First, we could provide training that describes grit and growth mindset and how to build it. Second, we could create an environment that encourages and rewards people that dare to think positively and motivate them to take out-of-their comfort zone actions. There should be both opportunities and venues for individuals to unleash their potential and try new challenges. Finally, we can build the organizational culture that inspires and motivates their people to embrace changes and take risks. If we could build grit in people, we could help increase their level of job satisfaction thus happiness, success, and self-fulfillment in their life.

In terms of association between job autonomy and job satisfaction, research findings confirm that there is a statistically significant correlation between job

autonomy and job satisfaction with a 2-tailed significance of 0.00 with the value of Pearson's Correlation Coefficient (r) of 0.59 implying the moderate positive relationship between these two variables. It can then be inferred that as the level of job autonomy increases, we can predict that the level of job satisfaction would moderately increase. In terms of subscale of job autonomy, research findings reveal that there is a statistically significant correlation between attainment of success and recognition and job satisfaction with a 2-tailed significance of .000 and the value of Pearson's Correlation Coefficient (r) is 0.69, which means that attainment of success and recognition is positively correlated with job satisfaction. Consequently, one can expect that as the attainment of success and recognition increases the level of job satisfaction would moderately increase. Similarly, research findings illustrate that there is a statistically significant correlation between application of skills and job involvement and job satisfaction with a 2-tailed significance of .000 and the value of Pearson's Correlation Coefficient (r) is 0.39, which means that application of skills and job involvement is positively correlated with job satisfaction. It can therefore be concluded that as the application of skills and job involvement increases, we can predict a moderately higher level of job satisfaction. Finally, research findings demonstrate that there is a statistically significant correlation between supervision and participation and job satisfaction with a 2-tailed significance of 0.00 and the value of Pearson's Correlation Coefficient (r) is 0.38, which means that supervision and participation is positively correlated with job satisfaction. It seems logical to argue that one can expect that as the level of supervision and participation increases the level of job satisfaction would moderately increase. Findings from this study was consistent with the work carried out by Hackman and Lawler that individuals need to have challenging jobs, and jobs which allow for the application of skills responsibility and the possibility of individual achievement.⁽⁴⁰⁾ In order to improve job satisfaction, it's important to develop employee policies and procedures and design work environments that are responsive to employees' need for job autonomy.

Research findings indicate that there is no significant difference in level of job satisfaction according to age, years of service with present employers and total years

of work experience. In terms of level of job satisfaction and different groups of respondents, findings reveal that the average level of job satisfaction for male is slightly lower than that of females. The average level of job satisfaction for those who completed bachelor's degrees as their highest educational level is slightly lower than those with the postgraduate diploma and or master's degrees while the average level of job satisfaction for respondents who are married is slightly higher than those who are single.

A similar conclusion can also be drawn from this study that there is no significant difference in level of job autonomy according to age, years of service with present employers, and total years of work experience. In terms of level of job autonomy and different groups of respondents, findings show that the average level of job autonomy for male is slightly higher than that of females. The average level of job autonomy for those who completed bachelor's degrees as their highest educational level is slightly lower than those with the postgraduate diploma and or master's degrees while the average level of job autonomy for respondents who are married is slightly lower than those who are single.

Research findings reveal that Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand tend to have low grit with the mean score of 3.41, and when we look closer at the Grit score for the two subscales, the results indicate the mean score of 3.10 for Consistency of Interest and 3.71 for Perseverance of Effort. This implies the score around 30% percentile compared to a large sample of American adults^(2, 27). In terms of level of grit, the majority of respondents tend to have low levels of grit (39.45%), followed by 37.41% of moderate level of grit and 23.12% of high level of grit. It is therefore important to know the level of grit among Thai working adults as mentioned earlier that grittier people are happier and more satisfied with life than others, and thus satisfied and committed employees tend to have lower rates of turnover, absenteeism, and mental health problems.⁽²⁵⁾ As mentioned earlier, grit is best referred to as perseverance and passion to pursue long-term goals and is often known as its role in predicting success and a predictor of better of life outcomes, including subjective well-being.^(22, 25) The results of low grit score from this study are not unexpected, it

therefore implies more room for improvement from people development perspective. Leaders in organizations be mental health or business could explore different strategies for cultivating a culture that promotes grit in individuals, supporting long-term goals and success.

Based on research findings from this study, the majority of respondents tend to have moderate levels of job satisfaction (52.79%), followed by 24.08% of high level of job satisfaction and 23.13% of low level of job satisfaction with the mean score of 3.75. Speaking in terms of job autonomy, the majority of respondents tend to have moderate levels of job autonomy (45.57%), followed by 30.61% of low level of job autonomy and 23.80% of high level of job autonomy with the mean score of 3.59. This indicates that Thai working adults who are currently undertaking their graduate studies in Thailand tend to have moderate levels of job satisfaction and job autonomy respectively.

In terms of age, years of service with present employers and total years of work experience, results from this survey confirms Thai working adults who are currently undertaking graduate studies in Thailand from different age groups, different number of years of service with present employers and different number of total years of work experience are likely to have different level of grit. It is true that level of grit among Thai working adults who are currently undertaking graduate studies in Thailand statistically vary by gender, level of education and marital status. Research findings confirm that the average level of grit for male is slightly higher than that of females. The average level of grit for those who completed bachelor's degrees as their highest educational level is slightly lower than those with the postgraduate diploma and or master's degrees while the average level of grit for respondents who are married is considerably higher than those who are single.

Suggestions for Future Research

In conclusion, results of this study are consistent with the basic premises that increasing job satisfaction will improve well-being of individuals, increase productivity and thus the effectiveness of organizations. In essence, it should be noted that the study of job satisfaction, grit and associated factors of job satisfaction is not always

straightforward as one is dealing with complex human behavior in social, cultural and organizational situation which vary subtly from study to study. Moreover, it is even true that no one single study is likely to be an answer to any specific problem. It is truly expected that this research would not provide any solutions to any conceptual or practical problems on job satisfaction, rather this study would reveal a number of important gaps in our understanding of the role and importance of job satisfaction. Results of this study revealed that there is a positive relationship between grit and job satisfaction in Thailand, nevertheless, it can be envisaged that this relationship may be mediated by work engagement and other related factors that are meaningful to individuals. Therefore, further research is needed to explore the cultural and contextual factors that may influence the relationship between grit and job satisfaction in different organizational settings.

Although, there are some limitations associated with this study, it is however expected that this research would contribute both theoretical and empirical evidence to the knowledge of job satisfaction, grit, and its associated factors of job satisfaction among working adults in the Thai context and produce some value materials and discussion on the society. Last but not least, it is strongly hopeful that this piece of work would provide much fertile ground for further research.



Appendix A: Questionnaires

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รหัสผู้เข้าร่วมวิจัย _____

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย

บันทึกคำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัยในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามความหลงใหลและความเพียร ความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของคนไทย วัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย มีความยาวทั้งสิ้น 3 หน้า ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 9 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความหลงใหลและความเพียร	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	จำนวน 21 ข้อ

ขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ ทั้งนี้ข้อมูลหรือความคิดเห็นรายบุคคลทั้งหมดของท่านจะได้รับการเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด จะนำเสนอผลการสำรวจความคิดเห็นนี้ในภาพรวมเท่านั้น

ท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามข้อใด ๆ ที่ท่านไม่ต้องการตอบ โดยแบบสอบถามทั้งหมดนี้ใช้เวลาในการตอบประมาณ 25 นาที

นาย สมชาติ วิศิษฐ์ชัยชาญ

นิสิตหลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาสุขภาพจิต
ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

คำแนะนำสำหรับการตอบแบบสอบถาม: แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน รวม 42 ข้อคำถาม กรุณาใช้ปากกาในการตอบแบบสอบถามนี้ คำถามส่วนมากสามารถตอบได้ด้วยการใส่เครื่องหมายกากบาท ลงในช่องที่เหมาะสม และบางคำถามต้องเขียนคำตอบลงไป

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล

กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือใส่เครื่องหมายกากบาทลงในช่องที่เหมาะสม

1. เพศ

- a. () ชาย
b. () หญิง

2. ปัจจุบัน คุณมีอายุเท่าไร (นับจากวันเกิดครั้งสุดท้าย)?

- a. _____ ปี

3. คุณจบการศึกษาชั้นสูงสุด ในระดับใด?

- a. ระดับปริญญาตรี
b. ระดับหลังปริญญาตรี – ปริญญาโท/ประกาศนียบัตรบัณฑิต
c. ระดับปริญญาเอก
d. อื่นๆ โปรดระบุ _____

4. ปัจจุบัน คุณกำลังเรียนอะไรอยู่ ในระดับหลังปริญญาตรี?

- a. ชื่อปริญญา _____
b. ชื่อหลักสูตร _____

5. ทำไมคุณถึงตัดสินใจเรียนในหลักสูตรนี้?

- a. ความก้าวหน้าในงาน
b. ความสำเร็จทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น
c. โอกาสในชีวิตหรือโอกาสทางธุรกิจที่ดีขึ้น
d. อื่นๆ โปรดระบุ _____

6. สถานภาพสมรส

- a. () โสด
b. () แต่งงาน
c. () หย่า
d. () แยกกันอยู่
e. () อื่นๆ โปรดระบุ _____

7. ตำแหน่งงานในปัจจุบันของคุณคือ?

8. คุณทำงานกับบริษัทที่คุณทำงานอยู่ในปัจจุบัน มาทั้งหมดเป็นระยะเวลากี่ปี?

_____ ปี _____ เดือน

9. คุณทำงานมาทั้งหมดเป็นระยะเวลากี่ปี นับตั้งแต่เรียนจบในระดับปริญญาตรี? _____ ปี

เปิดหน้าถัดไป ➔

ส่วนที่ 2: ความหลงใหลและความเพียร

ข้อความในแต่ละข้อคำถามด้านล่างอาจจะสะท้อนหรือไม่สะท้อนความเป็นตัวคุณ เวลาที่เลือกตอบคำถาม ขอให้ คุณคิดถึงเพื่อเปรียบเทียบกับคนส่วนมาก ไม่ใช่เฉพาะคนที่คุณรู้จักเป็นอย่างดี แต่เป็นคนทั่วไปในโลกนี้ คำตอบไม่มี ถูกหรือผิด ขอให้คำตอบคำถามตามความคิดของคุณอย่างซื่อสัตย์ โดยการกากบาท ด้วยเครื่องหมาย X ในข้อ คำตอบที่คุณเลือก

	ตรงกับตัวเองมากที่สุด	ตรงกับตัวเองมาก	ค่อนข้างตรงกับตัวเอง	ไม่ค่อยตรงกับตัวเอง	ไม่ตรงกับตัวเองเลย
1. ผม/ฉัน มักจะต่อสู้กับความยากลำบากเพื่อที่จะบรรลุความท้าทายที่สำคัญได้สำเร็จ					
2. ไอเดียและโครงการงานใหม่ๆ บางครั้ง ทำให้ผม/ฉัน หันเหความสนใจจากไอเดียและโครงการงานก่อนหน้านี้					
3. สิ่งที่ผม/ฉัน สนใจ เปลี่ยนไปทุกปี					
4. ความล้มเหลวไม่ได้ทำให้ผม/ฉัน ท้อแท้					
5. ผม/ฉัน มักจะสนใจแบบต้นตื้นหรือหมกมุ่นกับไอเดียหรือโครงการบางอย่างเป็นระยะเวลาสั้นๆ แต่จะรู้สึกเบื่อหลังจากนั้น					
6. ผม/ฉัน เป็นคนทำงานจริงจัง					
7. ผม/ฉัน กำหนดเป้าหมายอยู่บ่อย ๆ และมักจะเปลี่ยนเป้าหมายหลังจากนั้น					
8. ผม/ฉัน มักจะคงความสนใจของตนเองในโครงการงานที่ต้องใช้เวลามากกว่า 2-3 เดือนให้สำเร็จ ได้ยาก					
9. ผม/ฉัน มักจะทำสิ่งที่ตนเองเริ่มต้นให้สำเร็จ					
10. ผม/ฉัน มักจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องใช้เวลาหลายปีได้สำเร็จ					
11. ผม/ฉัน มักจะเปลี่ยนสิ่งที่ให้ความสนใจ ทุก ๆ 2-3 เดือน					
12. ผม/ฉัน เป็นคนขยัน					

เปิดหน้าถัดไป →

ส่วนที่ 3: ความพึงพอใจและความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

จากข้อความในแต่ละข้อคำถามด้านล่าง กรุณาระบุคำตอบที่คุณเลือก เช่น เห็นด้วยอย่างมาก (SA), เห็นด้วย (A), ไม่เห็นด้วย (D), ไม่เห็นด้วยอย่างมาก (SD), หรือ ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย (U).


	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่แน่ใจ ว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย
	SA	A	D	SD	U
1. งานที่ทำอยู่ช่วยให้คุณได้ใช้ความสามารถ ของตัวเองได้เต็มที่					
2. โดยรวม งานของคุณมีความน่าสนใจและ สนุก					
3. คุณมีความสุขกับผลตอบแทนที่ได้รับใน ปัจจุบัน (เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน)					
4. คุณมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ดีในบริษัทนี้					
5. คุณมีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้					
6. คุณมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อน ร่วมงานและทีมงานในบริษัทนี้					
7. คุณได้รับการอบรมฝึกทักษะและโอกาสการ ฝึกงานในระหว่างปฏิบัติงานที่เพียงพอจาก บริษัทนี้					
8. คุณมีความเชื่อใจและมั่นใจในหัวหน้างาน ของคุณ					
9. คุณรู้สึกว่าการงานของคุณเป็นงานที่มั่นคง					
10. หัวหน้างานโดยตรงของคุณแสดงความชื่น ชมเมื่อคุณทำงานได้สำเร็จ					
11. โดยรวม คุณมีความพึงพอใจในงานของคุณ					
12. คุณได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานของคุณ					
13. คุณได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการ วางแผนงบประมาณ					
14. เมื่อเผชิญปัญหา หัวหน้างานของคุณมักจะ ช่วยให้คุณตัดสินใจ					
15. หัวหน้างานของคุณมักจะบอก ว่าคุณควร ทำงานอย่างไรเสมอ					
16. หัวหน้างานของคุณมักจะขอความคิดเห็น ของคุณ ในการประชุมงานเป็นประจำ					
17. หัวหน้างานของคุณมีส่วนร่วมอย่างมากใน งานของคุณ					
18. มีขั้นตอนที่ยุ่งยากมากในการปฏิบัติงาน					

	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่แน่ใจ ว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย
	SA	A	D	SD	U
ของคุณให้สำเร็จ					
19. งานที่คุณทำให้อิสรภาพและแนวทางในการกำหนดตารางการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างมาก					
20. คุณได้รับคำสั่งและคำแนะนำในการทำงานที่ไม่มีประโยชน์อย่างมาก					
21. คุณมักจะขออนุญาตจากหัวหน้างานของคุณก่อนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานที่คุณทำเป็นประจำ					



Appendix B: Consent form



	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม	AF 06-07/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โครงการสำหรับอาสาสมัคร	หน้า 1/2

การวิจัยเรื่อง **ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย**

วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่..... และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และ วันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ


ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อสิทธิอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของบริษัทผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษานี้ข้าพเจ้าได้ให้คำยินยอมที่จะให้มีการตรวจสอบข้อมูลประวัติทางการแพทย์ของข้าพเจ้าได้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม	AF 06-07/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โครงการสำหรับอาสาสมัคร	หน้า 2/2

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการไม่พึงประสงค์หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย

(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน

(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....



Appendix C: Information Sheet

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 06-05/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 1/5

ชื่อโครงการวิจัย ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยุทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย

ผู้สนับสนุนการวิจัย ไม่มี

ผู้วิจัยหลัก

ชื่อ นาย สมชาติ วิศิษฐชัยชาญ
 ที่อยู่ทำงานหรือสถานศึกษาของผู้วิจัย ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
 หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน 02-256-4298
 หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ 24 ชั่วโมง 063-272-9882

ผู้วิจัยร่วม

ชื่อ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์พีระพันธ์ ลือบุญธวัชชัย
 ที่อยู่ทำงานหรือสถานศึกษาของผู้วิจัย ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
 หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน 02-256-4298
 หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ 24 ชั่วโมง 085-075-1075

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็น นิสิตหรือนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สามารถเข้าร่วมงานวิจัยได้ ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใด ๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากทีมงานของผู้ทำวิจัย หรือผู้ร่วมทำวิจัยซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว เพื่อน ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่า จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

เหตุผลความเป็นมา

ในปัจจุบัน นักวิจัย และนักวิชาการทางด้านสุขภาพจิตให้ความสนใจกับแนวความคิด เรื่อง Grit หรือ ความหลงใหลและความเพียร และ Job Satisfaction หรือความพึงพอใจในการทำงาน มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับ ความหลงใหลและความเพียร และความพึงพอใจในการทำงานนี้มีความสำคัญและมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง Grit หรือ ความหลงใหลและความเพียร และการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความหลงใหลและความเพียร และความพึงพอใจในการทำงาน ในประเทศไทยยังมีน้อยมาก 2) การศึกษาในอดีตที่ผ่านมา ค้นพบว่าคนที่มีระดับความหลงใหลและความเพียร และความพึงพอใจในการทำงานที่สูง มีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าคนที่มีความพึงพอใจในระดับที่น้อย 3) นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมายังยืนยันว่า คนที่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่สอง มีแนวโน้มที่จะมี

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 06-05/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 2/5

สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และสุดท้าย 4) ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่สูง และความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับแนวความคิดเรื่อง ความหลงใหลและความเพียร จะช่วยส่งเสริมให้คนใช้ชีวิตได้อย่างดีขึ้นและมีความสุขมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์หลักจากการศึกษาในครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาระดับความหลงใหลและความเพียร และระดับความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย ในสถานการณ์ภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 294 คน

วิธีการที่เกี่ยวกับการวิจัย

การดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยหลังได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมในคนแล้ว

1. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามทั้งในรูปแบบกระดาษ และรูปแบบออนไลน์ ในกรณีที่ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ให้เก็บข้อมูลผ่านรายชื่อและที่อยู่ทางอีเมลล์ ของนิสิตและนักศึกษา ผู้วิจัยจะส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์พร้อมแบบสอบถามออนไลน์จากโปรแกรม Google form โดยลำดับการนำเสนอแบบสอบถามเรียงลำดับเช่นเดียวกับแบบสอบถามกระดาษ นั่นคือ มีทั้งหมด 3 ส่วน แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความหลงใหลและความเพียร และแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน โดยหน้าต่างแรกของแบบสอบถามจะแสดงให้เห็นถึง ชื่อการวิจัย ชื่อผู้วิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย รวมถึงรายละเอียดต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเดียวกันกับเอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย เมื่อผู้ที่เข้ามาทำแบบสอบถามได้อ่านรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยแล้ว จึงพิจารณาว่าตนยินยอมเข้าร่วมการวิจัยหรือไม่ หากตอบรับการเข้าร่วมการวิจัยจึงปรากฏชุดคำถามในการวิจัยทั้ง 3 ส่วน

ในกรณีที่ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ให้เก็บข้อมูลในชั้นเรียน หลังคลาสเรียนของนิสิตและนักศึกษาได้ ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามแบบกระดาษให้กับนิสิตและนักศึกษา หลังจบคลาสเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้รับเอกสารทั้งหมด 3 ชุด ประกอบด้วย เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย เอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และแบบสอบถามในการวิจัย โดยผู้ที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยในกรณีนี้จะต้องลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

2. แบบสอบถามทั้งแบบกระดาษและแบบสอบถามออนไลน์จะถูกส่งให้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้า ทั้ง 4 มหาวิทยาลัย

3. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หากผู้ตอบเลือกตอบแบบสอบถามกระดาษ ผู้วิจัยจะขอให้ผู้ตอบแต่ละท่านนั่งทำแบบสอบถามโดยเว้นระยะห่างจากกันประมาณ 1.5 เมตร และผู้วิจัยจะสวมใส่หน้ากากคลุมปากและจมูก (หน้ากากอนามัยแบบ N 95 หรือเทียบเท่า) ตลอดเวลาของการเก็บและรวบรวมข้อมูล

4. การส่งแบบสอบถามกลับคืนในกรณีแบบสอบถามกระดาษ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเสร็จแล้วส่งแบบสอบถามคืนให้แก่ผู้วิจัย เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านสวมใส่หน้ากากอนามัยคลุมปากและจมูกตลอดเวลาที่ทำแบบสอบถาม

5. การตอบแบบสอบถามใช้เวลาประมาณ 25 นาที

6. ผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้าและคัดออกของการวิจัย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณไว้ คือ 294 คน ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณากลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
เกณฑ์การคัดเข้า

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 06-05/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 3/5

1. เป็นเพศชายและเพศหญิงซึ่งเป็นผู้ใหญ่วัยทำงานชาวไทย อายุระหว่าง 22-60 ปี
2. ปัจจุบันทำงานเต็มเวลาและกำลังศึกษาอยู่ในระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยในประเทศไทย
3. สามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี ทั้งด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน

เกณฑ์การคัดออก

1. ไม่ให้ความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยนี้
2. อยู่ระหว่างการลาหยุดงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาให้ท่าน ซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ตอบแบบสอบถามและแบบประเมินด้วยตัวท่านเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความหลงใหลและความเพียร จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 21 ข้อ

โดยระยะเวลาที่ใช้ตอบแบบสอบถามประมาณ 25 นาที และท่านมีสิทธิ์ไม่ตอบคำถามใด ๆ ที่ท่านไม่ต้องการตอบ

ผู้วิจัยขอเรียนให้ท่านทราบว่า การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีการบังคับ และไม่มีการระบุชื่อและเลขประจำตัวนิสิต นักศึกษาของท่านแต่อย่างใด

สิ่งที่อาสาสมัครพึงปฏิบัติเมื่อเข้าร่วมโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใคร่ขอความความร่วมมือจากท่าน โดยจะขอให้ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ทำวิจัยอย่างเคร่งครัด รวมทั้งหากมีข้อผิดพลาดประการใด ที่เกิดขึ้นกับท่านระหว่างที่ท่านเข้าร่วมในโครงการวิจัย กรุณาให้ผู้วิจัยได้รับทราบ

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

ความเสี่ยงจากการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้มีเพียงเล็กน้อยคืออาจจะทำให้ท่านเสียเวลา ไม่สะดวก หรือเกิดความไม่สบายใจในการตอบแบบสอบถามบางข้อ ซึ่งท่านสามารถเว้นการตอบคำถามนั้นได้

ประโยชน์ที่อาจได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ท่านอาจไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงใดใดจากการเข้าร่วมในการวิจัย แต่ผลการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะถูกนำไปใช้ตีพิมพ์ สร้างความตระหนักรู้ และอาจถูกใช้ประกอบการสร้างแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับ ความเพียรและความหลงใหล และความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

1. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
2. ขอให้ท่านแจ้งผู้วิจัยทราบหากมีข้อผิดพลาดประการใด ที่เกิดขึ้นกับท่านระหว่างที่ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 06-05/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 4/5

อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยและความรับผิดชอบของผู้ทำวิจัย/ผู้สนับสนุนการวิจัย

หากพบอันตรายที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย ท่านจะได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสมทันที และการลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัย คือ นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

ค่าใช้จ่ายของท่านในการเข้าร่วมการวิจัย

ท่านสามารถเข้าร่วมการวิจัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย

ท่านจะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากการเข้าร่วมในการวิจัย

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอลงนามออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลต่อการดูแลรักษาโรคของท่านแต่อย่างใด

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลที่ท่านนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน

จากการลงนามยินยอมของท่าน ผู้ทำวิจัย และผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ผู้ตรวจสอบการวิจัย และหน่วยงานควบคุมระเบียบกฎหมาย สามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลของท่านได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม โดยไม่ละเมิดสิทธิของท่านในการรักษาความลับเกินขอบเขตที่กฎหมายและระเบียบกฎหมายอนุญาตไว้

การให้ความยินยอม

การลงนามในเอกสารให้ความยินยอมไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้วิจัย คือ นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

การยกเลิกการให้ความยินยอม

หากท่านต้องการยกเลิกการให้ความยินยอมดังกล่าว ท่านสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่ผู้วิจัยคือ นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทร 02-256-4298 หรือ 063-272-9882

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่น ๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 06-05/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 5/5

2. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงและความไม่สบายที่จะได้รับจากการวิจัย
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับทราบแนวทางในการรักษา ในกรณีที่เกิดโรคแทรกซ้อนภายหลังการเข้าร่วมในโครงการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่ากรยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอลอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอลอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
7. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
8. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง

หากท่านมีข้อสงสัยหรือคำถามใด ๆ เกี่ยวกับสิทธิของท่านในเรื่องการเข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ที่เบอร์ 063-272-9882 หรือท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอานันท์มิตลชั้น 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2256-4493 ในเวลาราชการ หรือ e-mail : medchulairb@chula.ac.th

การลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิ์ทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้
นายสมชาติ วิศิษฐ์ชัยชาญ



Appendix D: Permission Letters

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ที่ จว. 1434 / 2565



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

29 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. กุลทิพย์ ศาสตรระรุจิ คณบดีคณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

ด้วยนายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ นิสิต วท.ม.สาขาสุขภาพจิต ปีที่ 2 ภาคนอกเวลาราชการ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึง
พอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย” โดยมี
รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลือบุญธวัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขออนุญาตให้ นาย
สมชาติ วิศิษฐชัยชาญ เก็บข้อมูล ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) โดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลผ่าน
แบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดัง โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ)

นิสิตหลักสูตร วท.ม.สาขาสุขภาพจิต

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลือบุญธวัชชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภกิตติพร)

หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

โทร 02-2564000 ต่อ 61509 นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ โทร. 063-272-9882

ที่ จว. 1434 / 2565



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๑ สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ณรงค์ศักดิ์ หนูสอน คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วยนายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ นิสิต วท.ม.สาขาสุขภาพจิต ปีที่ 2 ภาคนอกเวลาราชการ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย” โดยมีรองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลีอนุญธวัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขออนุญาตให้ นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ เก็บข้อมูล ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดัง โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ)

นิสิตหลักสูตร วท.ม.สาขาสุขภาพจิต

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลีอนุญธวัชชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภปิติพร)

หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

โทร 02-2564000 ต่อ 61509 นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ โทร. 063-272-9882

ที่ จว. 1732/ 2565



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

11 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรพล สุขโทด คณบดีคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วยนายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ นิสิต วท.ม.สาขาสุขภาพจิต ปีที่ 2 ภาคนอกเวลาราชการ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย” โดยมี รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลือบุญธวัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขออนุญาตให้ นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ เก็บข้อมูล ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดัง โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ)
นิสิตหลักสูตร วท.ม.สาขาสุขภาพจิต

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลือบุญธวัชชัย)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภพิติพร)
หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

โทร 02-2564000 ต่อ 61509 นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ โทร. 063-272-9882

ที่ จว. 1435/ 2565



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

29 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ธัชวรรณ กนิษฐพงษ์ คณบดีคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

ด้วยนายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ นิสิต วท.ม.สาขาสุขภาพจิต ปีที่ 2 ภาคนอกเวลาราชการ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย" โดยมีรองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลือบุญธวัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใ้ขอขออนุญาตให้ นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ เก็บข้อมูล ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) โดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดัง โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ)

นิสิตหลักสูตร วท.ม.สาขาสุขภาพจิต

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลือบุญธวัชชัย)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภพิตร)
หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

โทร 02-2564000 ต่อ 61509 นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ โทร. 063-272-9882

ที่ จว. 1134/ 2565



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

29 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล

เรียน ศาสตราจารย์ ดร. จิรประภา อัครบวร คณบดีคณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
(นิด้า)

ด้วยนายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ นิสิต วท.ม.สาขาสุขาภพจิต ปีที่ 2 ภาคนอกเวลาราชการ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึง
พอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย” โดยมี
รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลือบุญธวัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขออนุญาตให้ นาย
สมชาติ วิศิษฐชัยชาญ เก็บข้อมูล ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) โดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลผ่าน
แบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดัง โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ)

นิสิตหลักสูตร วท.ม.สาขาสุขาภพจิต

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลือบุญธวัชชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภพิศพร)

หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

โทร 02-2564000 ต่อ 61509 นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ โทร. 063-272-9882

ที่ จว. 1433 / 2565



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

21 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอบเก็บข้อมูล

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. วิชานัน รัตนวิบูลย์สม คณบดีคณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วยนายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ นิสิต วท.ม.สาขาสุขาภพจิต ปีที่ 2 ภาคนอกเวลาราชการ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึง
พอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย" โดยมี
รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลือบุญธวัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขออนุญาตให้ นาย
สมชาติ วิศิษฐชัยชาญ เก็บข้อมูล ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามเป็น
รายบุคคล ดัง โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ)

นิสิตหลักสูตร วท.ม.สาขาสุขาภพจิต

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลือบุญธวัชชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภปิตีพร)

หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์



ที่ จว. 1439 / 2565

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

29 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาติ แยมเม่น คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วยนายสมชาติ วิศิษฐ์ชัยชาญ นิสิต วท.ม.สาขาสุขภาพจิต ปีที่ 2 ภาคนอกเวลาราชการ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย” โดยมีรองศาสตราจารย์ นายแพทย์พีรพนธ์ ลือบุญธวัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขออนุญาตให้ นายสมชาติ วิศิษฐ์ชัยชาญ เก็บข้อมูล ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดัง โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ วิศิษฐ์ชัยชาญ)

นิสิตหลักสูตร วท.ม.สาขาสุขภาพจิต

พรพนธ์ ลือบุญธวัชชัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์พีรพนธ์ ลือบุญธวัชชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภปีติพร)

หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

โทร 02-2564000 ต่อ 61509 นายสมชาติ วิศิษฐ์ชัยชาญ โทร. 063-272-9882

ที่ จว. 1436/ 2565



ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

29 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. พลอย สิบวิเศษ คณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

ด้วยนายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ นิสิต วท.ม.สาขาสุขภาพจิต ปีที่ 2 ภาคนอกเวลาราชการ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย” โดยมีรองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลีอนุธวัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขออนุญาตให้ นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ เก็บข้อมูล ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) โดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดัง โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ)

นิสิตหลักสูตร วท.ม.สาขาสุขภาพจิต

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพโรจน์ ลีอนุธวัชชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ สุขปิณฑพร)

หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

โทร 02-2564000 ต่อ 61509 นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ โทร. 063-272-9882



ที่ จว. 1437/ 2565

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

29 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ปกรณ์ ประจัญบาน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วยนายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ นิสิต วท.ม.สาขาสุขาภพจิต ปีที่ 2 ภาคนอกเวลาราชการ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลและความเพียร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานของคนไทยวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในประเทศไทย” โดยมีรองศาสตราจารย์ นายแพทย์พีรพันธ์ ลือบุญธวัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขออนุญาตให้ นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ เก็บข้อมูล ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ดัง โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ)

นิสิตหลักสูตร วท.ม.สาขาสุขาภพจิต

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์พีรพันธ์ ลือบุญธวัชชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภปิติพร)

หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

โทร 02-2564000 ต่อ 61509 นายสมชาติ วิศิษฐชัยชาญ โทร. 063-272-9882



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

REFERENCES

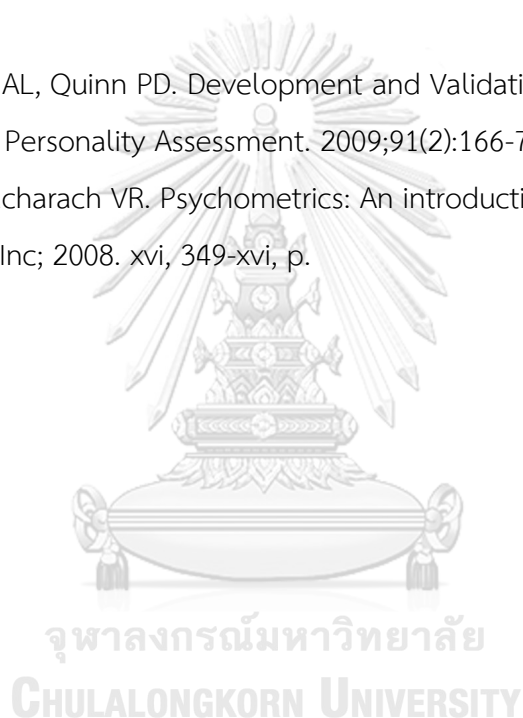
1. Galton F. Hereditary genius: An inquiry into its laws and consequences: Macmillan and Co; 1869.
2. Duckworth AL, Peterson C, Matthews MD, Kelly DR. Grit: perseverance and passion for long-term goals. *J Pers Soc Psychol.* 2007;92(6):1087-101.
3. Sungkhawan J, Mujtaba BG, Swaidan Z, Kaweevisultrakul T. Intrapreneurial Workplaces And Job Satisfaction: The Case Of Thai Employees. *JABR.* 2012;28(4 (2012)).
4. Tepayakul R, Rinthaisong I. Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions. *The Journal of Behavioral Science.* 2018;13(2):68-81.
5. Ruangjanases A, Chen C. Attitude, job satisfaction, and task performance of Thai millennial employees toward workplace fun. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478). 2019;8:113-22.
6. Vivatvanit V. Examining the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction of Hotel's Front of House Staffs in Pattaya City, Thailand. *HRD Journal.* 2022;12(2 (December 2021)).
7. Jarupathirun S, De Gennaro M. Factors of Work Satisfaction and Their Influence on Employee Turnover in Bangkok, Thailand. *International Journal of Technology.* 2018;9:1460.
8. Musumari PM, Tangmunkongvorakul A, Srithanaviboonchai K, Techasrivichien T, Suguimoto SP, Ono-Kihara M, et al. Grit is associated with lower level of depression and anxiety among university students in Chiang Mai, Thailand: A cross-sectional study. *PLoS One.* 2018;13(12):e0209121.
9. Kiatkeeree J, Ruangjaroon S. Unveiling the Relationship between the Grit of Thai English Language Learners, Engagement, and Language Achievement in an Online Setting. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network.* 2022;15(2):602-24.
10. Islam J, Mohajan H, Datta R. A study on job satisfaction and morale of commercial banks in Bangladesh. *International Journal of Economics and Research.*

2011;3(4 (August 2012)):152-72.

11. Hamidi N, Saberi H, Safari M, editors. The effect of implementation of talent management on job satisfaction governmental organizations * (Case Study: Ministry of Roads and Urban)2014.
12. Robbins SP, Judge TA. Organizational Behavior. New York: Pearson Education Limited; 2022.
13. Visitchaihan S. A Critical Review on Classical Theories of Motivation. Thai Journal of Development Administration. 2004;44(4):125-53.
14. Chelte AF, Wright J, Tausky C. Did job satisfaction really drop during the 1970's? Monthly Labor Review. 1982(November):33-6.
15. Bowman K. Attitudes about work, chores, and leisure in America. AEI Opinion Studies. 2003(August):25.
16. Chelte AF, Wright J, Tausky C. Job satisfaction high in America. conference board study; Monthly Labor Review1985. p. 52.
17. Gelfand MJ, Erez M, Aycan Z. Cross-Cultural Organizational Behavior. Annual Review of Psychology. 2007;58(1):479-514.
18. Tsui A, Nifadkar S, Ou A. Cross-National, Cross-Cultural Organizational Behavior Research: Advances, Gaps, and Recommendations. Journal of Management. 2007;33:426-78.
19. Westover J. The Impact of Comparative State-Directed Development on Working Conditions and Employee Satisfaction. Journal of Management & Organization. 2012;18:537-54.
20. Judge T, Thoresen C, Bono J, Patton G. The Job Satisfaction–Job Performance Relationship. Psychological bulletin. 2001;127:376-407.
21. Barling J, Kelloway K, Iverson R. High-Quality Work, Job Satisfaction, and Occupational Injuries. The Journal of applied psychology. 2003;88:276-83.
22. Bond FW, Bunce D. The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. J Appl Psychol. 2003;88(6):1057-67.
23. Georgellis Y, Lange T. Traditional versus Secular Values and the Job–Life Satisfaction Relationship Across Europe. British Journal of Management. 2012;23(4):437-54.

24. Seligman ME, Steen TA, Park N, Peterson C. Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *Am Psychol.* 2005;60(5):410-21.
25. Kwon H. Are Gritty People Happier than Others?: Evidence from the United States and South Korea. *Journal of Happiness Studies.* 2021;22:1-23.
26. Duckworth AL, Seligman ME. Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents. *Psychol Sci.* 2005;16(12):939-44.
27. Robertson-Kraft C, Duckworth AL. True Grit: Trait-level Perseverance and Passion for Long-term Goals Predicts Effectiveness and Retention among Novice Teachers. *Teach Coll Rec (1970).* 2014;116(3).
28. Totosy de Zepetnek JO, Martin J, Cortes N, Caswell S, Boolani A. Influence of grit on lifestyle factors during the COVID-19 pandemic in a sample of adults in the United States. *Pers Individ Dif.* 2021;175:110705.
29. Pham T, Kaplan, S. A., & Tran, T.,. The relationship between grit and job satisfaction among healthcare employees. *Journal of Career Assessment.* 2018;26(4):573-86.
30. Lee SJ, & Suh, Y.,. The effects of grit on job satisfaction, work engagement, and organizational commitment of employees in various industries. *Journal of Positive Psychology.* 2019;14(1):81-8.
31. Shen W, Zhu, W., & Bonner, J. M.,. Understanding the relationship between grit and job satisfaction among early career professionals: The mediating role of meaning and purpose. *Journal of Career Development.* 2020;47(5):526-40.
32. Zhang Y, You, X., & Wang, Y.,. Grit and job satisfaction: A cross-sectional study. *International Journal of Applied Psychology.* 2017;7(2):43-8.
33. Martin AJ, Liem, G. A. D., Ginns, P., Beccaria, G., Johnson, B., & Yoon, J.,. Grit, job satisfaction, and employee turnover intention among Filipino employees. . *Journal of Managerial Psychology.* 2020;35(3):202-13.
34. Panthong T, & Arunnak, P.,. Grit and job satisfaction among Thai employees: The mediating role of psychological capital. . *Sustainability.* 2020;12(22):9351.
35. Locke EA. The relationship of task success to task liking and satisfaction. *J Appl Psychol.* 1965;49(5):379-85.
36. Vroom VH. *Work and motivation.* Oxford, England: Wiley; 1964.

37. Argyris C. Integrating the individual and the organization: Wiley; 1964.
38. Adams P, G., and Slocum, J, W. Work group and employee satisfaction. Personnel Administration. 1971;34:37-43.
39. Warr P, Wall T. Work and Well Being: Penguin; 1976.
40. Hackman JR, Lawler EE. Employee reactions to job characteristics. Journal of Applied Psychology. 1971;55:259-86.
41. Zikmund WG. Business Research Methods. 7 ed: Cengage Learning; 2022.
42. Yamane T. Statistics: An Introductory Analysis. New York: HarperCollins Publishers; 1973.
43. Duckworth AL, Quinn PD. Development and Validation of the Short Grit Scale (Grit-S). Journal of Personality Assessment. 2009;91(2):166-74.
44. Furr RM, Bacharach VR. Psychometrics: An introduction. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc; 2008. xvi, 349-xvi, p.





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

VITA

NAME	Mr. Somchat Visitchaichan
DATE OF BIRTH	5 April 1970
PLACE OF BIRTH	Bangkok
INSTITUTIONS ATTENDED	1991 Bachelor of Commerce Double Specialization in Accountancy and Economics University of Wollongong (uow.edu.au), Wollongong, New South Wales, Australia 2021 Master of Science in Mental Health, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University
HOME ADDRESS	338-340 Seree On-nut Village, Soi On-nut 70/1 Sub Soi 2, On-nut Road, Pravet, Bangkok, 10250
PUBLICATION	Marketing mutation: The case of Thailand (2021), Journal of Asia Marketing Federation, Asia Marketing Federation (AMF) Marketing skillsets to drive innovation: Thailand's perspective (2022), Journal of Asia Marketing Federation, Asia Marketing Federation (AMF) How can a leader be more emotionally Intelligent? (2022), Journal of Marketing Institute of Singapore, Marketing Institute of Singapore (MIS).
AWARD RECEIVED	Certificate of Honor รางวัลนิสิตผู้ทำชื่อเสียง และเป็นความภาคภูมิใจของแพทย์จุฬา Faculty of Medicine, Chulalongkorn University (2022) Plaque of Honor (โล่เกียรติคุณทางด้านวิชาการนราธิปพงศ์ประพันธ์) School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration - NIDA (2021)