ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ — **สาขา**

จิตวิทยา — **ภาควิชา**

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

Factors Effecting Happiness in Working of Assembly Line Employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters)

นามผู้วิจัย นางสาวนิสารัตน์ ไวยเจริญ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

(อาจารย์ศยามล เอกะกุลานันต์, วท.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพทินนา สมุทรานนท์, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

Factors Effecting Happiness in Working of Assembly Line Employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters)

โดย

นางสาวนิสารัตน์ ไวยเจริญ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิสารัตน์ ไวยเจริญ 2553: ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์ศยามล เอกะกุลานันต์, วท.ด. 225 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพ กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการผลิตของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 309 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเป็นมิตร และแบบพิถีพิถันอยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเป็นมิตร และแบบพิถีพิถันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน และด้านเวลาทำงาน และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 39.1 (R^2_{Adj} = .391) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

_____ _____ __ / __ / __

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Nisarat Wijarean 2010: Factors Effecting Happiness in Working of Assembly Line Employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters). Master of Science (Industrial and Organizational Psychology), Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Mrs. Sayamon Akakulanan, Ph.D. 225 pages.

The objectives of this research were to: 1) to study the level of happiness in working, achievement motivation, work environments and personality of assembly line employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters).; 2) to study the relationship between achievement motivation, work environments, personality and happiness in working of assembly line employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters).; and 3) to study the variables that could predict happiness in working of assembly line employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters). The sample in this research consisted of 309 operational employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters) who were selected by proportional stratified random sampling and simple random sampling. Data were collected by using questionnaires which were tested for content validity and reliability by Cronbach's alpha coefficiencies. Percentage, mean, standard deviation, the Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis were used for data analysis.

The results are as follows: 1) Assembly line employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters)' s happiness in working, achievement motivation and overall and aspects of work environments levels had medium, the personality of neuroticism and extraversion level had medium. On the other hand, assembly line employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters)' s personality of openness to experience, agreeableness and conscientiousness level were high.; 2) achievement motivation and overall and aspects of work environments were positively related to happiness in working of assembly line employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters) with statistical significance at .001 level. In addition assembly line employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters)' s personality of extraversion, openness to experience, agreeableness and conscientiousness were positively related to happiness in working with statistical significance at .001 level as for neuroticism personality was negatively related to happiness in working with statistical significance at .001 level 3) achievement motivation, aspects of work environments including physical, work schedules and psychological and social working environment and neuroticism personality could jointly predict 39.1 (R^2_{Adj} = .391) percentage of happiness in working of assembly line employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarters) at statistically significant level of .001.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของอาจารย์ ดร. ศยามล เอกะกุลานันต์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพทินนา สมุทรานนท์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และคอยให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดระยะเวลาของการทำวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ถวัลย์ เนียมทรัพย์ ประธานการสอบ และอาจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่มีคุณค่า ส่งผลให้สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยจนสำเร็จ รวมทั้งอาจารย์ ดร. มาตรินี รักษ์ตานนท์ชัย อาจารย์จิระวัฒน์ ตันสกุล และอาจารย์วัฒนะ พรหมเพชร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และให้คำปรึกษาในการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถสำเร็จลุล่วงลงได้ หากไม่ได้รับความกรุณาจากคุณแอนรมิตร พลนครเดช ผู้จัดการอาวุโส แผนกพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และว่าจ้าง บริษัท ยูแทคไทย จำกัด รวมทั้งพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือต่างๆ ในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณพี่นิ พี่หน่อย พี่ปู พี่เล็ก น้องปาร์ตี้ น้องเมย์ ที่คอยช่วยเหลืองานด้านเอกสารต่างๆ และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาคปกติ รุ่นที่ 19-20 ทุกคนที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อหิรัญ คุณแม่วราภรณ์ และคุณพี่นภารัตน์ ไวยเจริญ ที่ให้สติปัญญาและกำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดจนทุนทรัพย์ในการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จได้ในวันนี้

นิสารัตน์ ไวยเจริญ

ธันวาคม 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (6)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์ 5

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 9

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 10

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 49

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน 61

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 81

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 99

สมมติฐานในการวิจัย 106

กรอบแนวคิดในการวิจัย 108

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 109

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 109

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 110

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 113

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 114

การเก็บรวบรวมข้อมูล 116

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 117

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย 118

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	120
ผลการวิจัย	120
ข้อวิจารณ์	135
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	160
สรุปผลการวิจัย	160
ข้อเสนอแนะ	164
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	168
ภาคผนวก	183
ภาคผนวก ก ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด	184
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	192
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	194
ภาคผนวก ง การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	212
ภาคผนวก จ ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง	220
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	225

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	คุณลักษณะห้าประการ และลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์ประกอบที่เป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคลิกภาพห้าประการ (NEO-PI-R)	88
2	องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในผู้ที่ได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ	90
3	องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในผู้ที่ได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ	91
4	องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในผู้ที่ได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ	92
5	องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรในผู้ที่ได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ	94
6	องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน ในผู้ที่ได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ	95
7	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแผนก	110
8	การแปลความหมายของแบบสอบถาม	115
9	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส	121
10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงาน	122

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	123
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	124
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	125
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	127
15	ผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	128
16	การยอมรับและการปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัย	131
17	ข้อคำถามที่ 1. สภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวทางในการแก้ไขของท่าน	132
18	ข้อคำถามที่ 2. การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของท่าน	135

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
1	ค่า Item-total Correlation (r) ของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	213
2	ค่า Item-total Correlation (r) ของแบบสอบถามแรงจูงใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	214
3	ค่า Item-total Correlation (r) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	215
4	ค่า Item-total Correlation (r) ของแบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	218
5	ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan	221

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการรับรู้และการเกิดพฤติกรรม	62
2	กลุ่มลักษณะนิสัยตามแนวคิดของ Eysenck	86

ภาพผนวกที่

1	กลยุทธ์การสร้างองค์การแห่งสุขภาพดี (Healthy Organization) ของ บริษัท ยูแทคไทย จำกัด	189

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ทุกคนต่างปรารถนาชีวิตที่มีความสุข ซึ่งการทำให้ตนเองมีความสุขนั้น การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ได้มาซึ่งความสุขสมบูรณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคล (Gavin and Mason, 2004) สอดคล้องกับเอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2544) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานถือเป็นกิจกรรมใน การดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่ากิจกรรมอื่นๆ ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ในทางกลับกัน ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุขได้ ชีวิตส่วนใหญ่ก็จะมีความทุกข์ ทั้งนี้ความสุขในการทำงานมีคุณค่าหลายประการ ได้แก่ เพิ่มผลิตภาพให้กับองค์การในระยะยาว พนักงานมีความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้นและให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า การลดอัตราการขาดลางาน ปรับปรุงการทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น (Ketchian, 2003)

จากข้อมูลการสำรวจของนพดล กรรณิกา (2551) หัวหน้าศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน (ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญได้เปิดเผยผลวิจัยเรื่อง การประเมินความสุขของคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,023 ตัวอย่าง พบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ งาน แต่กลับพบว่า คนทำงานมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด เช่นเดียวกับข้อมูลการสำรวจคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในไตรมาสแรกปีพ.ศ. 2550 โดยสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ร่วมกับ เอแบคโพลล์ พบว่า ร้อยละ 9 ของแรงงานไทยมีความคิดที่จะฆ่าตัวตาย เพราะไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีพอ และคนทำงานร้อยละ 22 ไม่มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ (โพสต์ ทูเดย์, 2550) นอกจากนี้ผลการศึกษาของ เทอดศักดิ์ เดชคง (2551) พบว่า คนทำงานร้อยละ 65 มีความเครียดอันเกิดจากการทำงาน ซึ่งหากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลกระทบหลายประการได้แก่ ผลผลิตตกต่ำ การขาดลา มาสายและการลาออกสูง พนักงานมีความเครียดจนทำงานผิดพลาดและเกิดความเสียหายจากอุบัติเหตุ พนักงานรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและพนักงาน เป็นต้น ดังนั้น หน่วยงานต่างๆ จึงควรเร่งป้องกันด้วยการให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงานให้มากขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2544)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป้าหมายขององค์การในอนาคตจึงไม่เพียงต้องตอบสนองความต้องการทางกายภาพแก่พนักงานเท่านั้น แต่ต้องตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ จิตใจ และจิตวิญญาณของพนักงานด้วย เนื่องจากพนักงานจะเลือกทำงานกับองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและทำงานเพื่อสังคมมากขึ้น (Barrett Richard, 1995 อ้างใน ไพโรจน์ ภูมิประดิษฐ์, 2546) ทำนองเดียวกับ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2551) ที่ให้ความสำคัญกับ “ทุนแห่งความสุข” เพื่อการทำงานที่ทรงประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าความสุขเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ปรารถนาให้การทำงานมีความสำคัญมากขึ้น และต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งต้องการให้การทำงานของตนเองมีความสุขอีกด้วย (Avolio and Sosik, 1999; Wrzesniewski *et al*., 1997 cited in Harter, Schmidt and Keyes, 2002)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข (นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน), 2546; Neil and Richard, 2005; Warr, 2007) พบว่า บุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุข ตัวแปรที่มีอิทธิพลไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียว แต่พื้นฐานของความสุขยังรวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ ซึ่งจากการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยของ Neil and Richard (2005) พบว่า บุคลิกภาพสามารถพยากรณ์ความสุขได้เป็นเวลานาน และให้ผลอย่างคงที่เป็นเวลากว่า 10 ปี (Lykken and Tellegen, 1996 cited in Neil and Richard, 2005) โครงสร้างบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขที่ได้รับการศึกษาอย่างมากคือ The Five-Factor Model หรือ “Big Five” ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร และบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Furnham and Cheng (1999 cited in Neil and Richard, 2005) พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขและสุขภาพจิต นอกจากนี้ หากพนักงานมีแรงจูงใจอย่างเหมาะสมก็จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข เต็มกำลังความสามารถ เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Herzberg, 1959) โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการทำงานมากที่สุด (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความสุขสูงสุดในการทำงาน (McClelland, 1987 cited in Rue and Byars, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาและวิจัยของ Lyubomirsky (2001), Diener (2003), Manion (2003) และRue and Byars (2003) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานพนักงานย่อมมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลแวดล้อม ดังนั้น พนักงานจึงมีการรับรู้เกี่ยวกับบุคคลแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมภายนอกอันมีผลต่อจิตใจด้วย (อภิชัย มงคล และคณะ, 2544ก)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หากองค์การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี และมีความเหมาะสมกับลักษณะหรือสภาพการทำงาน ก็จะเป็นส่วนหนึ่งให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุขได้ (อารี เพชรผุด, 2537)

บริษัท ยูแทคไทย จำกัด เป็นบริษัทรับจ้างประกอบและทดสอบแผงวงจร ไอ.ซี. (I.C.) แบบต่างๆ อย่างครบวงจร ถือเป็นบริษัทหนึ่งในอุตสาหกรรมประเภทส่งออกที่ทำรายได้ให้กับประเทศไทยอย่างมาก ซึ่งตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสำเร็จให้กับบริษัท และเป็นกลุ่มอาชีพที่เป็นกำลังหลักต่อการพัฒนาประเทศ นั่นคือ พนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการผลิต เนื่องจากพนักงานในตำแหน่งนี้มีจำนวนมากที่สุด และเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับกระบวนการผลิตทั้งหมด ทั้งนี้ผลผลิตที่ได้จะมีคุณภาพ ได้มาตรฐานหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับพนักงานในตำแหน่งนี้ทุกคน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยยังไม่พบการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานกับกลุ่มอาชีพนี้มาก่อน หากบริษัทมีพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน ก็จะช่วยให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน และเพิ่มการเติบโตทางธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อเสนอแนะให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นการเพิ่มพูนผลิตภาพในระยะยาว ก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า และความสำเร็จขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ดังนี้

1. เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงาน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ยูแทคไทย จำกัด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาหรือวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานขององค์การอื่นๆ ต่อไปในการนำไปปรับใช้ เพื่อพัฒนาองค์การด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ ทางด้านวิชาการ เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับความสุขในการทำงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต (Plastic Operations) ของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งสิ้น 309 คน ที่มีสภาพเป็นพนักงานอยู่ ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2552 (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ยูแทคไทย จำกัด)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกเป็น

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยรวบรวมและสรุปจากการทบทวนวรรณกรรม

2.1.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของ Schultz and Schultz (2002) ประกอบด้วย

- การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ

- การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน

- การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1.3 บุคลิกภาพ ตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2003) ประกอบด้วย

- บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)

- บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)

- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)

- บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness)

- บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน (Conscientiousness)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Gavin and Mason (2004) ประกอบด้วย

2.2.1 ความสุขในการทำงานด้านเสรีภาพ

2.2.2 ความสุขในการทำงานด้านความรู้

2.2.3 ความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม

นิยามศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและคำจำกัดความขอบเขตของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

พนักงานปฏิบัติการผลิต หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการผลิตของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งเป็นโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ตั้งอยู่บนถนนบางนา-ตราด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกชื่นชอบ พึงพอใจ ภาคภูมิใจที่ตนได้ใช้ความรู้ และแสดงออกอย่างอิสระภายใต้ค่านิยมหลักที่ดีงามของบริษัท โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason (2004) ซึ่งแบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ความสุขในการทำงานด้านเสรีภาพ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกดีที่ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้ผลงานที่ดี

ความสุขในการทำงานด้านความรู้ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ตนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานต่างๆ ตามมาตรฐานคุณภาพของชิ้นงานที่รับผิดชอบ

ความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการได้ประพฤติตนอยู่ภายใต้ค่านิยมหลักที่ดีงามของบริษัท ได้แก่ การมุ่งมั่นเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การตระหนักในความเร่งด่วน- ตรงต่อเวลา การเคารพตนเองซื่อสัตย์ไว้วางใจได้-รักษาคำพูด ความละเอียดรอบคอบ ความอดทนขยันหมั่นเพียร และเสียสละมีจิตอาสา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานที่จะทำงานให้สำเร็จ ทำงานมากกว่าหรือเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และภาคภูมิใจเมื่อทำงานเสร็จสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามอย่างสูง ชอบงานที่ยากและซับซ้อน มุ่งมั่นบากบั่นที่จะทำงานอย่างหนักจนงานเสร็จสิ้นสมบูรณ์แม้พบกับความล้มเหลวซ้ำๆ รวมทั้งกำหนดเป้าหมายทิศทางในอนาคต วางแผนและปฏิบัติตามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มองสิ่งต่างๆตามความเป็นจริงและอย่างมีความหวัง ต้องการข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งเป็นคนมีความทะเยอทะยาน เต็มใจแข่งขัน และเต็มใจรับความเสี่ยง

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานทั้งที่มองเห็นได้ และมองไม่เห็น โดยผ่านระบบประสาทสัมผัสทางร่างกาย และความรู้สึกทางจิตใจ โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของ Schultz and Schultz (2002) ซึ่งแบ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในบริเวณที่ทำงานของพนักงานตั้งแต่ การระบายอากาศและอุณหภูมิ เสียง สี แสงสว่างว่ามีความเหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน รวมไปถึง การออกแบบพื้นที่ทำงาน สภาพและจำนวนเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน ตลอดจนพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน

การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่ามีระยะเวลาการทำงานเหมาะสมในแต่วัน และสามารถปรับตัวได้ดีเมื่อทำงานเป็นกะ รวมทั้ง รู้สึกว่ามีช่วงเวลาพักระหว่างทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการทางร่างกายและจิตใจของตนเอง

การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่า ในขณะปฏิบัติงาน ตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงานที่มีความซ้ำซากจำเจ รวมทั้งไม่รู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ

บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละคนทั้งส่วนที่สามารถมองเห็นและไม่สามารถมองเห็น ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรม และเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมก่อเกิดเป็นเอกลักษณ์ประจำตัวของพนักงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดบุคลิกภาพของ Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2003) ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ดังนี้

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ชอบวิตกกังวล ไม่เป็นมิตร ซึมเศร้า ไม่มั่นใจในตนเอง ขาดความยับยั้งชั่งใจเมื่อมีสิ่งมากระตุ้น และมีจิตใจไม่มั่นคง

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่เข้ากับคนอื่นได้ง่าย อบอุ่นเป็นมิตร ชอบการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีความกล้าแสดงออก ชอบทำกิจกรรมในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ ชอบความตื่นเต้นเร้าใจ และเป็นคนร่าเริง อารมณ์ดี

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ช่างจินตนาการ ช่างฝัน การเป็นคนซาบซึ้งในศิลปะ และความสวยงาม เป็นคนเปิดเผยความรู้สึก รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง ชอบทำกิจกรรม มีความคิดแปลกใหม่ และยอมรับในค่านิยมต่างๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา ไม่เห็นแก่ตัว เป็นคนประนีประนอม ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม อ่อนน้อมถ่อมตน และมีจิตใจอ่อนโยน

บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน คุณลักษณะของพนักงานที่มีความสามารถ มีความเป็นระบบระเบียบ มีความซื่อสัตย์ มีความมานะพยายามในการทำสิ่งต่างๆ มีวินัยในตนเอง และมีความรอบคอบก่อนตัดสินใจหรือปฏิบัติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจเอกสาร ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการวิจัย ซึ่งได้จากการตรวจสอบตำรา เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาในการตรวจเอกสารออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้กล่าวถึง ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสุข ประกอบด้วย ความหมาย แนวคิดและองค์ประกอบของความสุข และส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความหมาย แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ตลอดจนการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมาย แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland, Atkinson และ Mehrabian รวมทั้ง วิธีการประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตลอดจนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของการรับรู้ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายและทฤษฎีบุคลิกภาพ รวมทั้ง วิธีการประเมินบุคลิกภาพ ตลอดจนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพกับความสุข

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ในการที่จะให้ชีวิตมีความสุขนั้น งานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญมากในการทำให้ชีวิตมีความสุขหาก บุคคลปรารถนาให้ชีวิตของตนมีความสุข บุคคลนั้นย่อมต้องมีความสุขในการทำงานด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต, 2548)

ผู้วิจัยเห็นว่าก่อนที่จะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ควรมีประเด็นที่นำมาศึกษาก่อนดังต่อไปนี้

ความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข เป็นแนวคิดที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษา จึงทำให้การนิยามความหมาย แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขมีแง่มุมที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือมุมมองและการนำไปใช้ ผู้วิจัยรวบรวมไว้ดังนี้

ความหมายของความสุข

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุข พบว่า ความสุขมีการใช้คำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน และใช้แทนกันอยู่เสมอระหว่าง ความผาสุกหรือความอยู่ดีมีสุข (Well-being) สุขภาพจิต (Mental Health) ความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-being) สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) ความพึงพอใจในชีวิต ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความสุขจากนักวิชาการต่างๆ ไว้ ดังนี้

อภิชัย มงคล และคณะ (2544ข) ได้ทบทวนความหมายของความสุข และองค์ประกอบหรือลักษณะของความสุขในมุมมองของพระพุทธศาสนา พบว่า ความสุขมีความหมายเช่นเดียวกับสุขภาพจิต ดังคำกล่าวที่ว่า ความสุข คือ สุขภาพจิตที่เป็นปกติดี สุขเพราะจิตปกติ ไม่ขึ้น ไม่ลง ไม่เอียงขวา เอียงซ้าย ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจ คือรู้ว่าอะไรเกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไป แล้วควรจะแก้ไขสิ่งนั้นอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของผู้มีสุขภาพจิตดีในดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทยอีกด้วย ส่วนในมุมมองของประชาชนทั่วไป พบว่า จากการศึกษา เรื่องสุขภาพจิตคนไทย: มุมมองของประชาชนชาวอีสาน ได้คำที่มีความหมายเช่นเดียวกับสุขภาพจิต แต่เป็นสิ่งที่ชาวอีสานสามารถสื่อสารเข้าใจง่าย คือมีความสุขนั่นเอง ดังนั้นจากมุมมองทั้งในด้านพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไป ในเรื่องคำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำกัดความของคำว่าสุขภาพจิตและความสุข จึงสรุปได้ว่าสุขภาพจิต และความสุข เป็นเรื่องเดียวกันในบริบทของสังคมไทย

กรมสุขภาพจิต (อภิชัย มงคล, 2545) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากความสามารถในการขจัดปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สิวลี ศิริไล (2549 :369-372) ได้กล่าวว่า ความสุขที่แท้จริงของชีวิตมนุษย์คือ กิจกรรมของวิญญาณที่สอดคล้องกับปัญญาและเหตุผล เป็นความสุขที่เป็นความดีในตัวเอง (Self-Sufficient) ไม่เปลี่ยนแปลง ช่วยให้มนุษย์เผชิญปัญหาทุกเรื่องในชีวิต ดำรงอยู่ในสภาพของความอยู่ดีมีสุข (Well-being)

Mill (1949 อ้างใน พระมหานิยม (อิสวโร) หาญสิงห์, 2545) ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นความรื่นรมย์ และความปราศจากความเจ็บปวด ซึ่งตรงข้ามกับความทุกข์ (Unhappiness) คือ ความเจ็บปวด และภาวะไร้ความพึงพอใจ ลักษณะคำที่มีความหมายเดียวกับความสุขคือ ประโยชน์ ความดี ความถูกต้อง ความสุข คือความดี และความดี คือความสุข ทั้งสองคำนี้เป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน

Keyes and Waterman (2003) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง เป้าหมายของการมีชีวิตที่ดีหรือการทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งได้อธิบายถึงแนวคิดความสุขของอริสโตเติลไว้ว่า มุมมองหนึ่งของความสุขคือ ผลสรุปที่ยอดเยี่ยมของชีวิต (The Summum Bonum of Life) ความสุขคือ ความสำเร็จจากการทำบางสิ่งบางอย่างจนลุล่วง เป็นสิ่งที่ได้หลังจากความปรารถนาและแรงจูงใจ

Gavin and Mason (2004) ได้กล่าวถึงความสุข ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษากรีกโบราณ ซึ่งอริสโตเติล ได้ให้ความหมายอย่างเป็นมาตรฐานว่าหมายถึง ความเป็นอยู่ในชีวิตที่ดี เป็นความดีอย่างสมบูรณ์แบบ เป้าหมายของความสุข คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ชีวิตโดยรวมดีขึ้น ซึ่งมนุษย์จะทำทุกสิ่งทุกอย่างก็เพื่อสิ่งสุดท้ายสิ่งนี้ คือ ความสุข

Neil and Richard (2005) กล่าวว่า ความสุข เป็นการประเมินค่าของชีวิต รวมทั้งการตัดสินโดยใช้การรู้คิด เช่น ความพึงพอใจในชีวิต และการประเมินค่าโดยใช้อารมณ์ความรู้สึก เช่น อารมณ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทางบวกและอารมณ์ทางลบ บุคคลจะมีความสุขมาก หากเขาพึงพอใจกับสภาพชีวิตและประสบกับอารมณ์ทางบวกบ่อยครั้ง และประสบกับอารมณ์ทางลบไม่บ่อยนัก

Brülde (2007) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและการรับรู้คุณค่าของชีวิตในทางที่เหมาะสม ด้วยเจตนาที่กระทำอย่างมีความสุขอันจะทำให้ชีวิตของมนุษย์ดีขึ้น

Lazarus (n.d. cited in Franken, 2007) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง อารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นจากการประเมินทางความคิดในความสัมพันธ์นั้น

ในความเป็นจริง ความสุขมีความหมายกว้างมาก ซึ่งเมื่อกล่าวถึงคำว่า “ความสุข” บุคคลแต่ละคนจะให้นิยามที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการให้ความหมายของความสุขที่ลึกซึ้ง จึงควรแยกแยะให้ออกระหว่างความสุข (Happiness) กับความสำราญ (Pleasure) เนื่องจากความสำราญเป็นเพียงอารมณ์ความรู้สึกชั่วคราวที่ดูคล้ายกับความสุข แต่ไม่มีความหมายที่ลึกซึ้ง และไม่ยั่งยืน ส่วนความสุขนอกจากจะมีพื้นฐานที่มีความหมายแล้ว บุคคลจะรู้สึกเป็นสุขได้แม้ในยามที่มีสถานการณ์ภายนอกเป็นด้านลบ ความสุขจะมั่นคงและอยู่ยืนยาวกว่าความสำราญที่เป็นเพียงรางวัลชั่วคราวของชีวิต (Dalai Lama and Howard C. Cutler, 1998 อ้างใน วิทยากร เชียงกูล, 2548: 53) ทำนองเดียวกับ Mihaly Csikszentmihayi (1990 อ้างใน วิทยากร เชียงกูล, 2548: 35) ที่พยายามแยกแยะความแตกต่างระหว่างความสำราญ (Pleasure) และความพึงพอใจที่ลำลึก (Enjoyment) ว่า ความสำราญเกิดจากการสนองความต้องการทางร่างกาย หรือการทำกิจกรรมที่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขภายนอก เช่น การกินอาหาร เสพยา ดูโทรทัศน์ การมีความสัมพันธ์ทางเพศแบบฉาบฉวย การนอนหลับ ซึ่งช่วยให้เกิดความสำราญซึ่งดูเหมือนความสุขชั่วครู่ชั่วยาม แต่เป็นกิจกรรมค่อนข้างสงบราบเรียบ (Passive) และเกี่ยวข้องกับการมีเจตนารมณ์ในเชิงมีจิตสำนึก (Conscious Will) น้อยมาก ดังนั้นกิจกรรมนี้จึงไม่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามอย่างแท้จริง ส่วนกิจกรรมประเภทที่เกิดความพึงพอใจอย่างลึกซึ้ง และบุคคลจะได้รับประสบการณ์จาก กิจกรรมที่บุคคลมีเป้าหมาย และต้องใช้ความพยายาม ใช้ทักษะของตนเองในการทำสิ่งที่ท้าทายและที่ตนเองรัก เพื่อควบคุมการกระทำให้เป็นไปอย่างที่ต้องการ ก่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ และพอใจว่าสิ่งนี้เกิดจากฝีมือของตนเอง มีความสุขจากการได้ลงมือในขณะนั้น ไม่ว่าผลขั้นสุดท้ายของกิจกรรมจะเป็นอย่างไรก็ตาม ทำนองเดียวกับความแตกต่างระหว่างความสุขกับสุขารมณ์ (Pleasure) กล่าวคือ ความสุข หมายความรวมถึง ความสุขทางกายและ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จิตใจ และมีลักษณะจีรังยั่งยืนมากกว่าสุขารมณ์ สุขารมณ์มีความเกี่ยวเนื่องกับประสาทสัมผัสมากกว่า และมีลักษณะชั่วครู่ชั่วยามมากกว่าความสุข (ราชบัณฑิตยสถาน, 2540: 42)

จากการนิยามความหมายของความสุขข้างต้นสามารถสรุปความหมายได้ว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกมีคุณค่าหรือความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลกระทำเพื่อให้ชีวิตของตนดีขึ้น ซึ่ง บุคคลจะประเมินค่าสภาพชีวิตของตนโดยใช้อารมณ์ความรู้สึกแตกต่างกันในแต่ละคน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

"ความสุข" คือ ความต้องการอันสูงสุดของมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เอง นักวิชาการในหลากหลาย สาขาจึงได้พยายามศึกษาถึงประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุข ซึ่งในระยะแรกมีการศึกษาอย่างมาก จากนักจิตวิทยาและแพทย์ในสาขาจิตเวช แล้วขยายไปสู่สาขาอื่นๆอย่างแพร่หลาย เช่น สาขา สังคมศาสตร์ และสาขาเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น Jeremy Bentham เป็นคนแรกในยุคประมาณศตวรรษที่ 16-17 ที่เริ่มอธิบายถึงเรื่องของ "ความสุข" โดยพยายามประเมินค่าของความสุข (Quantitative Measure) ให้อยู่ในรูปของ "อรรถประโยชน์" (Utility) โดยเน้นการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ในเรื่องของความสุข เป็นหลัก (Utilitarianism)

ในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ได้ศึกษาความสุขของบุคคลจากการอธิบายถึงอารมณ์ภาวะ จิตใจทางบวก มีการมองโลกในแง่ดี การไม่คิดอย่างไร้เหตุผลจนเป็นทางลบเกินไป การมีชีวิตอยู่ใน สังคมที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจ การมีคนไว้วางใจได้ในสังคม และมีทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อก้าวไปสู่ เป้าหมายอย่างมีคุณค่า และในท้ายที่สุดก็เพื่อหาคำตอบว่าอะไรคือ สิ่งที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น (Neil and Richard, 2005) ความสุขและสุขภาพจิตในวัยผู้ใหญ่ มีการศึกษาแตกต่างกันอย่างหลากหลายมากจาก การศึกษาของ MacArthur Foundation (MIDUS) กล่าวว่า มีการศึกษาความสัมพันธ์ของผลที่เกิดขึ้นจาก ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าที่จะศึกษาความสุขโดยรวมหรือสุขภาพจิต นอกจากนี้ ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตไม่มีนิยามเชิงปฏิบัติการที่เป็นรูปแบบเดียวกัน หรือไม่ได้ประเมิน ด้วยวิธีการที่เหมือนกัน จากการเปรียบเทียบในหลากหลายขอบเขตการศึกษาอย่างมีระบบ พบความ แตกต่างกันเกี่ยวกับผลการศึกษา เนื่องจากมุมมองเฉพาะของความสุขอาจมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข แตกต่างกัน ได้แก่ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ปัจจัยที่แปรเปลี่ยนตามเหตุการณ์ภายนอก และ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ หรือสถานภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทางเศรษฐกิจ-สังคม ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลใกล้เคียงกันและไม่เฉพาะเจาะจงว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความสุข (Keyes and Waterman , 2003)

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขมีการศึกษาอย่างกว้างขวางจากนักจิตวิทยา โดยเฉพาะการคาดหวังเพื่อช่วยเหลือบุคคลให้พบกับความสุขในชีวิตอย่างแท้จริงได้ทุกๆ วัน และไม่ทำให้ความฝันที่มีสูญสิ้นไปกับสิ่งที่ตนไม่ประสบความสำเร็จซึ่งเป็นผลจากความเครียดในงาน และความไม่พึงพอใจในงานจนทำให้เกิดความเครียด ความเจ็บป่วย และปัญหาความผิดปกติทางจิต สิ่งเหล่านี้เป็นจุดมุ่งหมายของ “จิตวิทยาทางบวก (Positive Psychology)” ซึ่งแรงบันดาลใจในการบรรลุจุดมุ่งหมายเหล่านี้เกิดจากความสุขตามแนวคิดของอริสโตเติล (Gavin and Mason, 2004) Vickers (2006) อธิบายว่า อับราฮัม มาสโลว์ เป็นผู้เริ่มต้นนำเสนอเกี่ยวกับจิตวิทยาทางบวก ต่อมาMartin Seligman นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Pennsylvznia ได้พัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า โดยเน้นแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมจิตใจให้รู้สึกดี (The Mental Underpinnings of Good Feelings) ข้อถกเถียงของSeligman เกิดขึ้นเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งนักจิตวิทยาจำนวนมากให้ความสนใจในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับความผิดปกติทางจิตใจ (Gavin and Mason 2004) และจากข้อมูลบันทึกของศาสตราจารย์ Thomas A Wright (2003) มหาวิทยาลัยNevada พบว่า การวิจัยหรือวรรณกรรมทางจิตวิทยาเกี่ยวกับประเด็นทางลบมีประมาณ 375,000 บทความ อาทิ ความเจ็บป่วยทางจิตใจ ความโกรธ ความวิตกกังวล เป็นต้น แต่มีเพียงประมาณ 1,000 บทความเท่านั้นที่เป็นประเด็นจิตวิทยาทางบวก

Seligman (2002 อ้างใน วิทยากร เชียงกูล, 2548: 80) กล่าวว่า จิตวิทยาทางบวก เน้นจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อนของมนุษย์ เนื่องจากความสุขไม่ได้เป็นผลมาจากยีนหรือพันธุกรรม หรือโชคชะตา แต่เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถบ่มเพาะขึ้นมาได้ด้วยการสำรวจหาและใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง อุปนิสัยที่ดี คุณธรรมที่มีอยู่ เช่น ความเมตตา ความคิดริเริ่ม อารมณ์ขัน การมองโลกในแง่ดี และความโอบอ้อมอารีเพื่อพัฒนาชีวิตตนเอง และบุคคลแวดล้อมให้มีความสุขมากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขได้มีการศึกษาเริ่มแรกโดยนักจิตวิทยาและแพทย์สาขาจิตเวช และแพร่หลายเรื่อยมาจนได้รับความสนใจจากนักวิชาการในหลากหลายสาขา สำหรับสาขาจิตวิทยา ได้ทำการศึกษาในส่วนของจิตวิทยาทางบวก แต่มีการศึกษาค่อนข้างจำกัด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบของความสุข

จากการศึกษาองค์ประกอบของความสุข มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่านดังนี้

ความสุขที่มนุษย์ต้องการอาจมีความหลากหลายแตกต่างกัน วิธีการที่จะได้มาซึ่งความสุขก็ย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ความสุขจะเกิดขึ้นกับชีวิตได้ตลอดไป ถ้าบุคคลเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งอธิบายลักษณะเป็นองค์รวม (Holistic Man) อันประกอบด้วย ร่างกาย จิตใจ จิตสังคม และจิตวิญญาณ ดังนั้น สภาพความสมบูรณ์ของชีวิตมนุษย์ต้องมีครบทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง มีอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ได้รับบริการสุขภาพในยามเจ็บไข้ได้ป่วย ด้านจิตใจ หมายถึง มีสุขภาพจิตที่ดี รู้จักแก้ปัญหา รู้จักผ่อนคลายความทุกข์ ด้านจิตสังคม ประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมที่ดี การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งในครอบครัวและสังคม มีความเชื่อทางวัฒนธรรม มีทัศนคติที่ดีต่อสังคม มีอาชีพที่สามารถเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว สิ่งสำคัญที่สุดคือ ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญและละเอียดอ่อนของมนุษย์ที่ผูกพัน รัก ชื่นชม ยกย่อง บูชา ในบางสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความมีชีวิตชีวา เกิดพลังใจ เกิดความหวัง เกิดความสงบสุขภายในจิตใจ เป็นตัวตนภายในที่ลึกซึ้งของมนุษย์แต่ละคน ซึ่งมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน โดยภาพรวมศาสนา และวัฒนธรรม เป็นส่วนหนึ่งของจิตวิญญาณของมนุษย์ ดังนั้น ความอยู่ดีมีสุขของชีวิตมนุษย์จึงต้องคำนึงถึงด้านจิตวิญญาณควบคู่ไปกับความสุขภายนอกด้วย (สิวลี ศิริไล, 2549)

Neil and Richard (2005) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุข ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในด้านเฉพาะของชีวิต การมีอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกเสมอ (อารมณ์ความรู้สึกน่าพอใจ) และการไม่มีอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ (อารมณ์ความรู้สึกไม่น่าพอใจ) ทำนองเดียวกับ Argyle (1987) ที่กล่าวถึงความสุข ว่าสามารถสะท้อนให้เห็นความพึงพอใจในชีวิต และมีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวกอย่างมากและบ่อยครั้ง ทำนองเดียวกับ Diener (2003) อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือการกระทำต่างๆ เป็นอารมณ์ด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ อธิบายได้ดังนี้

1. อารมณ์ความรู้สึกทางบวก แบ่งเป็น ความสนุกสนาน ความอิ่มอกอิ่มใจ ความพอใจ ความภาคภูมิใจ ความรักเอาใจใส่ ความสุข และความปลาบปลื้มใจ (Neil and Richard, 2005) Keyes and Waterman (2003) กล่าวว่า อารมณ์ทางบวก เป็นความรู้สึกสดชื่น สนุกสนาน อารมณ์ดี มีความสุขมาก สงบสุข พึงพอใจ และมีชีวิตสมบูรณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เกิดในช่วงเวลานอกเหนือจากการทำงานหรือเกิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อทำกิจกรรมยามว่างต่างๆ (Neil and Richard, 2005) ได้แก่ การออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา การเต้นรำและดนตรี การดูโทรทัศน์ รวมทั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ความพอใจเกี่ยวกับอาหาร เครื่องดื่ม เรื่องเพศ และประสบการณ์ที่ได้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากเวลาว่าง เป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญของความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม เนื่องจากเป็นแรงจูงใจที่อยู่ภายใน และเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการเพื่อให้ชีวิตมีความสุข (Argyle, 1987)

2. อารมณ์ความรู้สึกทางลบ แบ่งเป็น ความรู้สึกผิด ความอดสูหรือผิดหวังอย่างมาก ความเศร้าโศกเสียใจ ความกังวล ความเป็นห่วง ความโกรธ ความเครียด ความหดหู่ และความอิจฉาริษยา (Neil and Richard, 2005) ทำนองเดียวกับ Keyes and Waterman (2003) กล่าวว่า อารมณ์ทางลบเป็นความรู้สึกโศกเศร้า ไม่มีความสดชื่น วิตกกังวล กระสับกระส่ายหรือกระวนกระวาย ไม่มีความหวังและพยายามแล้วทุกอย่างแต่ล้มเหลว ซึ่งดวงใจ กสานติกุล (2545) ได้อธิบายถึง อาการสำคัญของอารมณ์ทางลบที่มักจะมีอาการทางกายได้แก่ เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ น้ำหนักลด แยกตัว บางรายหงุดหงิด กระสับกระส่าย หรือเกิดภาวะซึมเศร้า เช่น อาการหดหู่ เบื่อหน่าย หมดความสนุกสนาน หรือบางครั้งหมดอาลัยตายอยาก (Anhedonia) และกลุ่มอารมณ์ทางความเครียด ซึ่งมักจะมีอาการไม่สบายต่างๆ แสดงออกมาทางร่างกาย เช่น จุกแน่น อึดอัดในอก เหนื่อยง่าย เหงื่อออกตามมือตามเท้า ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ ซึ่งถือเป็นอาการของ ANS disturbance และมักส่งผลต่อการรับรู้ต่างๆ และการรู้คิด (Cognitive) โดยทำให้สมาธิไม่ดี ความจำไม่ดี การแปลความหมายสิ่งที่รับมาผิดพลาด (รวิวรรณ นิวาตพันธุ์, 2545) นอกจากนี้ มูลเหตุของอารมณ์ความรู้สึกทางลบเกิดจาก บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว การมีสถานภาพทางสังคมที่ต่ำ การมีสุขภาพไม่ดี การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความเครียดจากการประสบเหตุการณ์ในชีวิต (Argyle, 1987)

3. ความพึงพอใจในชีวิต จำแนกเป็น ความพึงพอใจกับชีวิตในปัจจุบัน ความพึงพอใจกับชีวิตในอดีต และความพึงพอใจกับชีวิตในอนาคต และมุมมองอื่นๆ ที่มีความสำคัญกับชีวิต และปรารถนาให้ชีวิตเปลี่ยนแปลง กรอบแนวคิดของความพึงพอใจประกอบด้วย งาน (Work) ครอบครัว (Family) เวลาว่าง (Leisure) สุขภาพ (Health) การเงิน (Finances) ตัวเอง (Self) และกลุ่มบุคคล (One's Group) ทั้งนี้ การประเมินเหตุการณ์ที่เฉพาะเจาะจง และการประเมินเฉพาะด้านของชีวิตจะส่งผลต่อระดับความสุขโดยรวมของบุคคล (Neil and Richard, 2005) ทำนองเดียวกับ Argyle (1987) ที่แบ่งมุมมองของความสุขเป็นความพึงพอใจ ความพึงพอใจเฉพาะด้าน อาทิ ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตสมรส ความพึงพอใจในสุขภาพ และความพึงพอใจในความสามารถหรือการบรรลุเป้าหมายของตนเอง โดยบุคคลจะประเมินคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานที่ตนเองเป็นผู้กำหนด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Warr (2007) แบ่งความสุขเป็น 3 ระดับ ระดับแรกคือ ระดับทั่วไป คือ ความรู้สึกทางบวกทั้งหมดในชีวิตของบุคคลโดยรวม หรือความกังวลใจหรือความหดหู่ที่เกิดขึ้น ระดับที่สอง คือ ระดับกรอบเฉพาะของชีวิต (ระดับบุคคล) หมายถึง ระดับที่บุคคลตั้งเป้าหมายต่อชีวิตในด้านต่างๆ ได้แก่ งาน ซึ่งครอบคลุมความรู้สึกต่อการทำงาน ครอบครัวและเวลาว่าง ส่วนระดับที่สาม คือ มุมมองที่เฉพาะเจาะจง เช่น ความพึงพอใจของบุคคลต่อการจ่ายค่าตอบแทน และความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน เป็นต้น

Myers (1992 อ้างใน วิทยากร เชียงกูล, 2548: 144) จากหนังสือ The Secrets of Happiness Psychology Today ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุข ซึ่งบุคคลที่มีความสุขมีคุณสมบัติประกอบด้วย 4 ประการดังนี้

1. มีความภาคภูมิใจในตัวเอง (Self-esteem) คนมีความสุขคือ คนที่ชอบหรือพอใจในตัวเอง (แต่ไม่ถึงขั้นหลงตัวเอง) คนที่ชอบตัวเองและยอมรับสิ่งที่เป็นอยู่ คิดว่าคนอื่นมองตนในทางที่ดี ส่วนใหญ่มีความรู้สึกต่อชีวิตในทางที่ดี แต่อาจจะมีอคติต่อตัวเองในทางบวกระดับหนึ่ง เช่น ยอมรับว่าตัวเองเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือการกระทำดีมากกว่าความล้มเหลวหรือกระทำที่ไม่ดี การมองตัวเองในทางบวกอย่างมีอคตินิดหน่อยเป็นปัจจัยคุ้มครองจากความกังวลใจและซึมเศร้า คนเหล่านี้มักจะมองตัวเองว่าอยู่เหนือกว่าคนระดับถัวเฉลี่ย และจะเลือกมองส่วนดี มองแง่บวกของตัวเอง ไม่ค่อยรู้สึกว่าตัวเองด้อยกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้าม คนที่ชอบเปรียบเทียบตัวเองว่าด้อยกว่าคนอื่น มักจะเป็นคนไม่ค่อยมีความสุข

2. มองโลกในแง่ดี (Optimist) คนมีความสุขคือ คนที่มีความหวังเต็มเปี่ยม มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำอะไรได้แทบทุกอย่าง หากทำสิ่งใหม่ๆ จะคาดว่าทำสำเร็จ คนที่มองโลกในแง่ดี จะเครียดน้อยกว่า มีสุขภาพดีกว่า จะมองอุปสรรคเป็นสิ่งท้าทายให้ต้องปรับปรุงตัวเอง และจะมองว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีทางเป็นไปได้ ดังนั้นจึงรู้สึกพอใจมากกว่า และกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยงและประสบความสำเร็จมากกว่า แต่การมองโลกในแง่ดีที่ก่อให้เกิดความสุข หมายถึง การมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง ไม่ใช่เพ้อฝัน คาดหมายสูง ซึ่งหากชีวิตจริงไม่เป็นไปเช่นนั้น จะทำให้คนแบบนี้ผิดหวังมากและมีความทุกข์มาก ดังนั้นสูตรของชีวิตที่มีความสุข คือ การผสมผสานของการมองโลกในแง่ดี ซึ่งทำให้เกิดความหวัง และมองโลกในแง่ร้ายตามความเป็นจริง เพื่อป้องกันไม่ให้อิ่มอกอิ่มใจมากเกินไป รวมทั้งการเป็นคนมองโลกตามความเป็นจริง สามารถแยกแยะได้ว่า มีปัจจัยบางอย่างที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขึ้นอยู่กับเราที่สามารถควบคุมเปลี่ยนแปลงได้ และมีปัจจัยบางอย่าง เช่น สถานการณ์ภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้

3. เป็นคนเปิดตัว (Extrovert) คนมีความสุขคือ คนที่ชอบออกไปสังสรรค์กับคนอื่น คนที่มีบุคลิกเปิดตัว ชอบออกไปสังสรรค์กับคนอื่น มักเป็นคนร่าเริง อารมณ์ดี มีเพื่อนดี ได้แต่งงาน ได้งานดี มีความสุข มีความพอใจในชีวิตมากกว่าคนที่ชอบเก็บตัวไม่แสดงออก (Introvert) คนที่มีคู่ครอง ญาติและเพื่อนที่ดีคอยให้ความสนับสนุนช่วยเหลือทางสังคม จะทำให้คนเกิดความรู้สึกมั่นคง อบอุ่น อันเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของชีวิตที่มีความสุข

4. เป็นคนที่ควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ (Personal Control) คนมีความสุขคือ คนที่เชื่อว่าสามารถเลือกชะตาชีวิตของตนเองได้ คนที่สามารถพัฒนาการควบคุมชีวิตตนเองได้ดีขึ้น จะมีสุขภาพและขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น คนที่สามารถควบคุมการใช้เวลา เช่น เวลาว่างนอกเวลาทำงานได้ดี คือมีการวางแผนและใช้เวลาสนองความพอใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขมากกว่าคนใช้เวลาแบบสะเปะสะปะ เช่น นอนดึก เที่ยวดึก หรือจมอยู่กับการนั่งดูทีวีโดยไม่รู้จักคิดทำอย่างอื่น คนมีความสุขมักใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงเวลา รู้สึกว่าได้ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า คนไม่มีความสุข รู้สึกว่าไม่รู้จะทำอะไรกับเวลาว่าง ไม่สนใจอะไรจริงจัง ชอบผัดวันประกันพรุ่ง และใช้เวลาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ แม้แต่เวลาที่ใช้ในการทำงาน คนที่วางแผนและกำหนดเป้าหมายว่าจะทำงานนี้เสร็จเมื่อไหร่ และทำได้ตรงตามป้าหมาย จะเกิดความมั่นใจพอใจว่าเป็นผู้ควบคุมเวลาของตนเองซึ่งก่อให้เกิดความพอใจและความสุขได้

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุข ผู้วิจัยสรุปได้ว่า นักวิชาการต่างๆ ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขอย่างหลากหลายแตกต่างกัน ได้แก่ ความสุขประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจกับกรอบเฉพาะของชีวิต เช่น งาน ครอบครัว สุขภาพ เวลาว่าง การเงิน ตัวเอง และกลุ่มบุคคล รวมถึงการมีอารมณ์ทางบวกสูง และมีอารมณ์ทางลบต่ำ

การประเมินความสุข

จากการศึกษาการประเมินความสุข พบว่า นักวิชาการได้สร้างเครื่องมือเพื่อประเมินความสุขจากองค์ประกอบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือมุมมอง ผู้วิจัยรวบรวมไว้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในประเทศไทย อภิชัย มงคลและคณะ (2544ก, 2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (ระดับบุคคล) ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย(Thai Happiness Indicator: THI) แบ่งความสุขออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ สภาพจิตใจ (Mental State) สมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity) คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) และปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factor) กล่าวคือ สภาพจิตใจ หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อทางจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต สมรรถภาพของจิตใจ หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข คุณภาพของจิตใจ หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจในการดำรงชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ประการสุดท้าย ปัจจัยสนับสนุน หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน ความปลอดภัยทางร่างกาย และความมั่นคงในชีวิต การเข้าถึงบริการสาธารณสุข ตลอดจนการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ

Sell and Nagpal (1992) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขเชิงอัตวิสัย (Assessment of Subjective Well-being) ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดความผาสุกของบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ชาวอินเดียวัยผู้ใหญ่จำนวน 120 คน โดยสร้างแบบสำรวจ Subjective Well-being Inventory (SUBI) เพื่อประเมินความสุขจากองค์ประกอบดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นสุข-อารมณ์ด้านบวก (General Well-being Positive Affect) เป็นความรู้สึกเป็นสุขที่รับรู้จากชีวิตโดยรวมว่าราบรื่นและสนุกสนาน อารมณ์ด้านบวกที่เป็นมุมมองโดยทั่วไป ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว

2. ความคาดหวัง และความสำเร็จที่เป็นไปตามที่คาดไว้ (Expectation-achievement Congruence) เป็นความรู้สึกเป็นสุขที่เกิดจากการประสบความสำเร็จ และมีชีวิตตามที่คาดหวังไว้ หรือเป็นชีวิตที่พอใจ

3. ความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหา (Confidence in Coping) เป็นความเข้มแข็งของบุคลิกภาพ ความสามารถในการจัดการสถานการณ์คับขัน หรือสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดฝัน บางครั้งเรียกว่าสุขภาพจิตในรูปแบบของ “Ecological Sense” เช่น ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเผชิญหน้ากับความยากลำบาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ประสบการณ์ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง (Transcendence) เป็นประสบการณ์ชีวิตนอกเหนือชีวิตปกติในแต่ละวัน เป็นความรู้สึกที่เกิดจากคุณค่าในทางจิตวิญญาณ

5. การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Group Support) เป็นการสำรวจความรู้สึกในสองส่วน คือ ความรู้สึกเป็นสุขที่มาจากครอบครัวประกอบด้วยสามี ภรรยา และลูก และความรู้สึกเป็นสุขที่มาจากครอบครัวขยาย (นอกเหนือจากสามี ภรรยา และลูก) ว่าให้การสนับสนุนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

6. การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) สำรวจในสองประเด็น คือ ความรู้สึกปลอดภัย และความรู้สึกว่ามีเครือข่ายทางสังคม จะเน้นถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมนอกเหนือจากครอบครัวที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยามคับขัน (เป็นที่น่าสังเกตว่า การบริการทางการแพทย์ และแพทย์ไม่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมที่ให้การช่วยเหลือ)

7. ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Primary Group Concern) เป็นการสำรวจถึงความรู้สึกที่มีต่อพื้นฐานของครอบครัว ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีรายได้ของสามีและภรรยา เช่น ชีวิตครอบครัวจะมีความสุขมากขึ้น ถ้าทั้งคู่สามีภรรยามีงานทำ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของบุตรด้วย

8. การควบคุมจิตใจที่ไม่ดีพอ (Inadequate Mental Mastery) เป็นความรู้สึกว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการควบคุมจิตใจ หรือไม่มีความสามารถพอที่จัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถรบกวนสมดุลทางจิตใจหรือลดความรู้สึกเป็นสุข

9. การรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพ (Perceived Ill-health) เป็นการสำรวจความพึงพอใจ และความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเป็นสุข

10. การขาดเครือข่ายทางสังคม (Deficiency in Social Contacts) เป็นการสำรวจถึงความกังวลเกี่ยวกับเพื่อนในทางที่ไม่ชอบตนเอง หรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับกลุ่มเพื่อนที่บ่งบอกความรู้สึกทางลบที่มีต่อเครือข่ายทางสังคม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

11. ความรู้สึกเป็นสุข-อารมณ์ด้านลบ (General Well-being Negative affect) สะท้อนให้เห็นการมองชีวิตโดยรวมในลักษณะหดหู่ น่าเศร้า การมีอารมณ์ดีและอารมณ์ไม่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับการมองชีวิตโดยรวม ไม่ได้จำเพาะว่าเป็นความกังวลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินความสุข ผู้วิจัยสรุปได้ว่า นักวิชาการประเมินความสุขโดยสร้างเครื่องมือวัดความสุขจากแนวคิดหรือมุมมองเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ครอบคลุมในทุกประเด็นของการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข

ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขจากนักวิชาการต่างๆ ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลได้แก่ บุคลิกภาพ และปัจจัยทางประชากรศาสตร์ รวมถึงปัจจัยภายนอกตัวบุคคลได้แก่ สภาพแวดล้อมต่างๆ เป็นต้น ดังนี้

บรรดานักวิชาการที่ศึกษาความสุข (Happiness Studies) ในหลายสถาบันการศึกษาชั้นนำประเทศต่างๆ เพื่อต้องการหาคำตอบเชิงวิทยาศาสตร์ว่า “อะไรที่ทำให้เกิดความสุข” จากวิธีการใช้สถานการณ์จำลอง การเจาะเลือดตรวจหาผลการเปลี่ยนแปลงในร่างกายเมื่อเผชิญสถานการณ์รูปแบบต่างๆ การศึกษาหน่วยพันธุกรรม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสร้างแบบทดสอบ และอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งได้ข้อสรุปในทิศทางเดียวกันคือ ความสุขเป็นเรื่องของปัจจัยภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก ปัจจัยที่นำไปสู่ความสุขตามที่คนมักเชื่อว่าเป็นเรื่องของความร่ำรวย หรือการได้ศึกษาชั้นสูง การมีช่วงชีวิตอยู่ในวัยหนุ่มสาว สภาพชีวิตสมรส หรือการมีเวลาพักผ่อนหน้าจอทีวีนานๆ ได้ถูกพิสูจน์ว่า ไม่ได้ทำให้เกิดความสุขโดยตรง แต่สิ่งที่บ่งชี้ว่ามีความสัมพันธ์กับการมีความสุขอย่างมีนัยสำคัญกลับกลายเป็นกิจกรรมทางศาสนา และการให้เวลาอย่างมีคุณภาพกับครอบครัวและมิตรสหาย รวมทั้งสิ่งที่กำหนดระดับความสุขของคนแต่ละคนนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นจะพึงพอใจกับชีวิตที่กำลังเป็นอยู่ขนาดไหนเป็นสำคัญ (หมอชาวบ้าน, 2548) เช่นเดียวกับ Vickers (2006) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อนมีความสำคัญอย่างมากต่อการมีความสุข

นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน) (2546) กล่าวว่า คนมีความสุขหรือไม่มีความสุข ตัวแปรที่มีอิทธิพลไม่ได้มีตัวแปรเกี่ยวกับเงินเท่านั้น แต่พื้นฐานของความสุขรวมไปถึงตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ตัวแปรทางสังคม เช่น ความพอใจเกี่ยวกับงาน ระดับการศึกษา วัฒนธรรม สีผิว และตัวแปรทางบุคลิกภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ซึ่งตัวแปรทางประชากรศาสตร์ และตัวแปรทางสังคมนั้นยังไม่พอที่จะอธิบายความสุขของคนได้ บุคคลจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบุคคลแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อจิตใจ และการดำเนินชีวิต ฉะนั้นความสุขหรือทุกข์ไม่ได้เกิดจากตนเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมากระทบด้วย (อภิชัย มงคล และคณะ, 2544ก)

Neil and Richard (2005) ได้ทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพและเป้าหมายของบุคคลมีผลต่อความสุขอย่างมาก และมีตัวแปรหรือปัจจัยภายนอก และปัจจัยทางประชากรศาสตร์ เช่น รายได้ สุขภาพ สถานภาพสมรส และการติดต่อทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสุขโดยจะผันแปรตามช่วงระยะเวลาของชีวิต แต่ส่งผลเพียงเล็กน้อยเท่านั้น นอกจากนี้เหตุผลของความสุขไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียว แต่อาจเกิดจากพันธุกรรม สถานการณ์ บุคลิกภาพ วัฒนธรรม กลยุทธ์การเผชิญปัญหา และเป้าหมายของบุคคล ซึ่งอาจรวมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขได้

Warr (2007) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสุข 2 ประการคือ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และปัจจัยภายในตัวบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับรู้ถึงคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณค่าของงานได้แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคคลมีความสุขแตกต่างกันด้วย ส่วนสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันส่งผลกระทบอย่างมากต่อความสุขก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมมาก ตัวอย่างเช่น พนักงานหญิงที่แต่งงานมีลูกแล้ว ความสุขจะส่งผลอย่างมากต่อการมาทำงานหรือการขาดงาน อธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (Environmental-centred) คนทำงานจำนวนมากมีการดำเนินชีวิตที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อความสุขแบ่งเป็น 12 ประเภทคือ (1) การมีโอกาสในการควบคุมตนเอง ความถี่ของการมีอิสระในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) โอกาสในการได้ใช้ทักษะและการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น (3) การจัดลำดับความต้องการในงานตั้งแต่ภาระงานที่น้อยเกินไปจนถึงภาระงานที่มากเกินไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว (4) การมีเนื้อหางานและสถานที่ทำงานหลากหลาย (5) การมีสภาพแวดล้อมที่ชัดเจน ทำให้มีความต้องการในบทบาทหน้าที่ชัดเจนและทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแน่นอน (6) การติดต่อระหว่างบุคคล ทั้งในแง่ปริมาณ (ความถี่ในการติดต่อ) และคุณภาพ (เป็นลักษณะของการสนับสนุนทางสังคมหรือความขัดแย้งระหว่างบุคคล) (7) การมีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่าย (8) ความมั่นคงทางกายภาพ งานในแต่ละตำแหน่งจะพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อันตรายและการมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอในการทำงาน (9) การมีตำแหน่งทางสังคมอย่างมีคุณค่า ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ (10) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (11) การมีสายงานอาชีพที่มั่งคงหรือโอกาสก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่ง และ(12) ความเป็นธรรม ซึ่งเกี่ยวกับความยุติธรรมทั้งภายในองค์การและความยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก ทั้งนี้ เมื่อประเมินตามประเภทดังกล่าว หากพบว่าประเภทใดอยู่ในระดับต่ำ แสดงถึงการไม่มีความสุข องค์การก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขต่อไปได้

2. ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Person-centred) งานวิจัยเกี่ยวกับองค์การส่วนใหญ่ค้นหาความจริงเกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขโดยไม่สนใจอิทธิพลภายในตัวบุคคล ขณะที่จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมไม่ได้ส่งผลกระทบอย่างถาวรต่อความสุข และความสุขนั้นสามารถผันแปรเปลี่ยนแปลงได้อย่างกว้างขวางในแต่ละบุคคลภายใต้สภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตัวแปรบุคลิกภาพซึ่งมีหลักฐานต่างๆ เช่น คนที่มีนิสัยชอบเข้าสังคมมากกว่าจะมีความสุขมากกว่าไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม นอกจากนี้ในส่วนของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากมีแนวโน้มที่พึงพอใจในงานและพึงพอใจในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า เพศหญิงมีความตึงเครียดและความกังวลใจมากกว่าเพศชาย รวมทั้งรูปแบบการคิดของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ มีผลต่อการมีความสุขมากหรือน้อยด้วย สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบทางสังคมเฉพาะบุคคล บุคคลที่เปรียบเทียบกับสิ่งที่แย่กว่าตนเองจะมีความสุขมากกว่าคนที่เปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีกว่าตน การที่บุคคลมองสถานการณ์ว่าค่อนข้างเป็นเรื่องแปลกใหม่กว่าการดำรงชีวิตอย่างปกติธรรมดาจะทำให้มีความสุขมากขึ้น ซึ่งบุคคลที่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างราบรื่นนั้น จะคิดว่าอิทธิพลภายนอกทั้งทางบวกและทางลบมีอิทธิพลต่อตนเองน้อยมาก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขได้มีนักวิชาการศึกษาหลากหลาย ได้แก่ ตัวแปรเกี่ยวกับเงินหรือรายได้ สุขภาพ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ศาสนาและสถานภาพสมรส ผู้วิจัยรวบรวมไว้ดังนี้

Myers (2000 cited in Keyes and Waterman, 2003) ศึกษาพบว่า เงินกับความสุขมีความสัมพันธ์กันในสระดับต่ำ เช่นเดียวกับการวิจัยเกี่ยวกับดัชนีที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจระดับชาติกับความสุขซึ่งมักไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนในระดับบุคคลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ส่วนบุคคลกับความสุขอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (Haring, Stock and Okun, 1984 cited in Keyes and Waterman, 2003) ทำนองเดียวกับนพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน) (2546) อธิบายว่า รายได้ที่พอจุนเจือความต้องการขั้นพื้นฐานของคนเป็นเรื่องจำเป็น แต่ไม่ได้เป็นตัวแปรที่มากพอที่จะทำให้คนมีความสุข แม้ว่าเงินไม่สามารถซื้อความสุขได้ แต่การขาดเงินอาจทำให้ไม่มีความสุขได้ โดยจากการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำรวจพบว่า คนที่หาเงินไม่พอที่จะจุนเจือความต้องการขั้นพื้นฐานจะไม่มีความสุข แต่หลังจากมีพอใช้จ่ายขั้นพื้นฐานแล้ว ความสุขที่เพิ่มขึ้นวัดได้น้อยมาก แม้กระทั่งการถูกล็อตเตอรีครั้งใหญ่ ก็ทำให้มีความสุขได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น (Deneve and Cooper, 1998; Diener, Suk, Lucas and Smith, 1999; King and Napa, 1998) การศึกษาของ Vickers (2006) ได้กล่าวถึงตัวแปรเกี่ยวกับเงินว่า ไม่มีบทบาทสำคัญมากในการศึกษาต่างๆ แม้ว่าความยากจนและไม่มีเงินใช้จ่ายเป็นเหตุให้ไม่มีความสุข แต่ในความเป็นจริง ระดับของรายได้ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลที่ได้รับเงินมากและบุคคลที่ได้รับเงินน้อยกว่า บุคคลทั้งสองกลุ่มจะรู้สึกดีกับชีวิตอย่างมากเท่าๆ กันอย่างมีนัยสำคัญ (Easterbrook, 2005 cited in Vickers, 2006) การมีรายได้เพิ่มขึ้นยังเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้นเมื่อความคาดหวังด้านวัตถุเพิ่มสูงขึ้น ยิ่งมีเงินมาก ยิ่งทำให้มีความปรารถนามากขึ้น เนื่องจากเมื่อคนเรามีรายได้ที่เพิ่มขึ้นไปถึงจุดหนึ่งแล้ว ก็จะเริ่มนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับคนอื่น ซึ่งการนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับคนอื่น บุคคลจะมีความสุขก็ต่อเมื่อมีรายได้มากกว่าคนอื่นเท่านั้น เพราะฉะนั้นการเปรียบเทียบทางสังคมส่งผลให้คนทั่วไปส่วนใหญ่ใช้ชีวิตในที่ทำงานมากขึ้น และมีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง เพื่อที่จะผลักดันให้ตนเองมีรายได้ที่ดีกว่าคนอื่น เพื่อได้รับความสุขมากว่าคนอื่น ทั้งนี้ Andrew Oswald นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษแห่งมหาวิทยาลัย Warwick สรุปชัดเจนว่า ความสุขที่เราได้มาจากเงินนั้นมีค่าน้อยมาก เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความสุขที่ได้มาจากปัจจัยอื่นๆ ในชีวิต (พสุ เดชะรินทร์, 2549) รวมทั้งจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณในการศึกษาของปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และพิริยะ ผลพิรุฬห์ (2550) พบว่า หากมีการควบคุมปัจจัยอื่นๆ แล้วรายได้ไม่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทยอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นคนที่อาศัยในเขตเมืองหรือชนบท

นอกจากตัวแปรเกี่ยวกับเงินมีผลต่อความสุขแล้ว ตัวแปร*สุขภาพ* ก็ให้ผลเช่นเดียวกับเงิน คือ สุขภาพที่ไม่ดีลดความสุขได้ แต่ก็ไม่ได้รับรองว่า สุขภาพดีจะมีความสุขเสมอไป ดังนั้นสุขภาพเป็นเรื่องจำเป็นต่อการมีความสุข แต่ไม่พอที่จะทำให้ทุกคนมีความสุขได้ (Myers and Diener, 1995 อ้างใน นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน), 2546)

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับตัวแปร*อายุ*และ*เพศ*นั้น นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน) (2546) กล่าวว่า มีผลต่อการมีความสุขน้อยมาก นอกจากนี้พบว่า ความสุขในชีวิตไม่เกี่ยวข้องกับวัย คนที่มีอายุมากไม่ได้มีความสุขน้อยลง ส่วนเพศหญิงหรือเพศชายนั้นไม่พบความแตกต่างกันของระดับความสุข (Diener, Suk, Lucas and Smith, 1999; Deneve and Cooper, 1998 cited in Neil and Richard, 2005) Myers (2000 cited in Keyes and Waterman, 2003) อธิบายว่า ถึงแม้ว่าผู้หญิงมีแนวโน้มรู้สึกหดหู่ และผู้ชายมีพฤติกรรมต่อต้านสังคม แต่โดยรวมแล้วผู้หญิงมีระดับความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มากกว่าผู้ชาย ทำนองเดียวกับ Warr (2007) ศึกษาพบว่า ผู้หญิงจำนวนมากมีแนวโน้มพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งในความเป็นจริง ผู้หญิงได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยหรือผลประโยชน์อื่นๆ ต่ำกว่าผู้ชาย นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ส่วนพนักงานที่ทำงานแบบชั่วคราวไม่มีความสุขในการทำงานตามที่คาดหวัง ในทางตรงกันข้ามกับการศึกษาของปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และ พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2550) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระดับความสุขนั้นมีความสัมพันธ์ในลักษณะของ “ตัวยู” (U-shape) โดยช่วงอายุที่คนมีระดับความสุขต่ำที่สุด (หรือความทุกข์มากที่สุด) คือช่วงของวัยกลางคน ซึ่งวัยนี้จะมีระดับความสุขต่ำกว่าในช่วงอายุของวัยเด็กและวัยชรา

Neil and Richard (2005) ได้กล่าวถึงการศึกษาของ Elster (1998) และ Gerdtham and Johannesson (1997) ว่า การมี*ระดับการศึกษา*ที่สูงขึ้น และการมี*สุขภาพ*กายที่ดี *การแต่งงาน*ทำให้มีระดับความสุขเพิ่มขึ้น การมีชีวิตสมรสทำให้มีความสุขได้จริง เนื่องจากพบว่า คนหย่าร้าง คนเป็นหม้าย และคนไม่เคยแต่งงานในหลายประเทศมีความสุขน้อยกว่าคนมีคู่สมรส กล่าวคือ ผู้หญิงหรือผู้ชายที่แต่งงานมีความสุขมากกว่าคนที่ไม่แต่งงาน (Mastekaasa, 1995) ทำนองเดียวกับ Keyes and Waterman (2003) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแต่งงานและความสุข พบว่า มีการศึกษาจำนวนมากสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันสนิทสนมทางอารมณ์กับความสุขในการแต่งงานซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ดำรงอยู่ได้อย่างเข้มข้น (Argyle, 1999) บุคคลที่แต่งงานแล้วจะแสดงถึงความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าบุคคลที่เป็นโสด หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ (Myers,1999) เมื่อควบคุมปัจจัยด้านอายุ เพศ รายได้ เป็นต้น พบว่า อารมณ์ความรู้สึกทางบวกของการแต่งงานยังคงมีอยู่ และเกิดขึ้นกับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ถึงแม้ว่าการแต่งงานทำให้เกิดความขัดแย้งได้ แต่โดยส่วนใหญ่การแต่งงานถูกนำมาเชื่อมโยงกับความสุขและความพึงพอใจในชีวิตโดยทั่วไป (Argyle, 1999)

Diener, Suk, Lucas and Smith (1999 cited in Neil and Richard, 2005) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุข แต่ยังไม่มีการค้นพบว่า ความฉลาดมีผลต่อความสุข ทำนองเดียวกับการศึกษาของ Keyes and Waterman (2003) อธิบายถึง การศึกษาจำนวนมากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความสุข พบว่า อารมณ์ความรู้สึกทางบวกและทางลบมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาที่แตกต่างกันคือ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับอารมณ์ความรู้สึกทางบวกพบได้เห็นชัด ส่วนอารมณ์ความรู้สึกทางลบไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน (Bradburn, 1969) ระดับการศึกษามีความผลต่อความสุขทางอารมณ์ แต่หากควบคุมรายได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พบว่าอิทธิพลของการศึกษาที่มีต่อความสุขทางอารมณ์กลับลดลง (Diener, Sandvik, Seidlitz, and Diener, 1993)

ในประเด็นเกี่ยวกับศาสนาที่สัมพันธ์กับความสุขนั้น Keyes and Waterman (2003) อธิบายไว้ว่า บุคคลที่เกี่ยวข้องกับศาสนามากจะมีความสุขมากกว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องกับศาสนาน้อย เนื่องจากศาสนาได้ให้ความรู้สึกที่มีคุณค่าและมีเป้าหมาย อิทธิพลของศาสนาต่อความสุขเป็นไปในทิศทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ เหตุผลที่ทำให้คนในประเทศต่างๆ มีความสุขไม่เท่ากันยังขึ้นอยู่กับ*ความร่ำรวยของประเทศ*นั้นด้วย กล่าวคือ ประเทศที่ยากจนมากจนไม่ได้รับการดูแลเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐาน จะทำให้ประชาชนมีความทุกข์มากกว่าประเทศที่ร่ำรวย หรือประเทศที่สามารถดูแลปากท้องของประชาชนได้ดีกว่า นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจ (Cooperativeness) ภาวะผู้นำ (Leadership) และทักษะในเรื่องเพศ (Heterosexual Skills) มีความสัมพันธ์กับความสุขอีกด้วย (Argyle, Martin and Lu, 1995 cited in Neil and Richard, 2005)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เหตุผลของความสุขไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียว แต่ขึ้นอยู่กับตัวแปรต่างๆ ทั้งปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สุขภาพ เงินหรือรายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ศาสนา และพันธุกรรม แต่มีผลต่อความสุขค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ ตัวแปรบุคลิกภาพและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานการณ์ ลักษณะของงาน ก็ส่งผลให้บุคคลมีความสุขได้แตกต่างกันอีกด้วย

ความสุขในการทำงาน

Gavin and Mason (2004) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบ 3 อย่างที่ขาดไม่ได้ของสังคมที่ดี คือ สุขภาพ ความสุข และผลิตภาพ การที่องค์การจำนวนมากเน้นแค่การปรับปรุงผลิตภาพเพียงอย่างเดียวจึงอาจไม่เพียงพอ บุคคลจะพบกับความสุขในชีวิตได้ เขาต้องมีความสุขในงานด้วย ซึ่งงานโดยตัวเองนั้นไม่ก่อให้เกิดความสุข แต่บุคคลจะไม่มีความสุขอย่างแท้จริง หากไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากการมีความสุขในการทำงานมีความจำเป็นพื้นฐานต่อความสุขในชีวิตส่วนตัว ผู้ที่ไม่มีความสุขในชีวิตมักจะมีสาเหตุมาจากการไม่มีความสุขในการทำงาน (พสุ เดชะรินทร์, 2549)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นแนวคิดที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษา จึงทำให้นิยามความหมาย แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมีทั้งที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือมุมมองและการนำไปใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง เป็นความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความพึงพอใจ และพยายามที่จะทำให้ตนเองมีความสุข รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเพราะการทำงาน

Richmond (1999: 21-27) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดี มีกำลัง และสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆในการทำงานให้บรรลุผลด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ

Diener (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนา (Human Needs) ในสิ่งนั้นๆ มีความพึงพอใจในหน้าที่งานหลัก ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต เป็นความรู้สึกของอารมณ์ด้านบวกสูง และความรู้สึกด้านลบต่ำ

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน มีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์การสูง

Gavin and Mason (2004) ได้นิยามความสุขในการทำงานโดยอิงแนวคิดของอริสโตเติล ซึ่งเป็นมุมมองความสุขแบบองค์รวมที่อธิบายโดยใช้รากศัพท์ดั้งเดิมจากภาษากรีกโบราณ ความสุขในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความปรารถนาที่อยู่ในส่วนลึกภายในจิตใจของตนเองให้มีความเป็นอยู่ในชีวิตที่ดี รู้สึกภาคภูมิใจที่ตนได้ใช้ความรู้ความสามารถ และแสดงออกในการทำงานได้อย่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เต็มที่บนพื้นฐานของการประพฤติที่ดีงาม ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่สมบูรณ์ตามที่ตนเองปรารถนา

จากการนิยามความหมายของความสุขในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความสุขในการทำงานว่าหมายถึง การตอบสนองความต้องการของตนเองให้มีชีวิตที่ดี รู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจที่ตนได้ใช้ความรู้ในการทำงาน และสามารถแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเพราะการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การวิจัยของศาสตราจารย์ Wright (2005 cited in Vickers, 2006) พบว่า ความสุขอาจจะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานถึงร้อยละ10 - 25 ซึ่งในสาขาวิทยาการจัดการนั้นได้ทำการประเมินความสุขในการทำงานด้วยการวัดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างยิ่ง (Wright, 2007) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Diener, Suk, Lucas and Smith (1999 cited in Neil and Richard, 2005) และ Wright, Cropanzano and Bonett (2007) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษาความสุขในการทำงาน ก็เพื่อหาคำตอบว่า “ทำไมบางคนทำงานอย่างมีความสุขหรือบางคนไม่มีความสุขในการทำงานอย่างคนอื่นๆ” ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานมีการศึกษาจำนวนมาก แต่ความก้าวหน้าในการพัฒนาแนวคิดเป็นไปอย่างช้าๆ และมีมุมมองที่มีแบบแผนค่อนข้างจำกัด มีการพิจารณาถึงหลักฐานเกี่ยวกับความผันผวนหรือความหลากหลายของความสุข เนื่องจากมีผลกระทบต่อขอบเขตของกิจกรรมประจำวันถึงผลกระทบที่มีต่อผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นหรือต่ำลง การลาหยุดและการลาออกจากงาน พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และความคิดสร้างสรรค์ การวิจัยอยู่บนฐานของการออกแบบที่เป็นแบบตัดขวาง (Cross-sectional Designs) มากจนเกินไป ในการช่วยยกระดับประสิทธิผลขององค์กรให้สูงขึ้น และการพิจารณาประสบการณ์ของพนักงานด้วย ในทางกลับกันประเด็นเกี่ยวกับความสุขนั้นเกือบจะไม่เคยได้รับการพิจารณาจากนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเลย แม้ว่ามีการกล่าวถึงเพิ่มขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาอื่นก็ตาม (Warr, 2007)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Gavin and Mason (2004) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานจากการทบทวนเอกสารงานวิจัย และกรณีศึกษาของ 2 บริษัท คือ TDIndustries และContainer Store ที่ได้รับการจัดอันดับจากนิตยสารฟอร์จูนว่า เป็นบริษัทที่ติดอันดับต้นๆ ของบริษัทที่ดีที่สุดในการทำงาน ซึ่งทั้ง 2 บริษัทเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุข ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพดี มีความสามารถในการผลิตดี และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมด้วย โดยบริษัททั้งสองได้ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานด้วยการให้ความรู้จากหลากหลายแหล่งในองค์การ เพื่อพัฒนาความสามารถที่เน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถใช้จินตนาการของตัวเองในการทำงาน ให้เสรีภาพและสร้างความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งการเคารพต่อการตัดสินใจของพนักงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานอย่างเท่าเทียมกัน ให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจพนักงาน

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2545) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการที่ชีวิตอยู่ได้ด้วยการทำงาน หรือมีค่าเพราะการทำงาน จงทำงานทุกชนิดด้วยจิตว่าง คำว่า “จิตว่าง” หมายถึง ความคิดที่ไม่มีความรู้สึกเห็นแก่ตัว หรือเป็นไปเพื่อตัวเอง ทำด้วยสติปัญญาที่บริสุทธิ์ โดยไม่ตกเป็นทาสของกิเลสตัณหา และไม่ทำด้วยความหวาดระแวงระวังว่าจะทำให้ถูกใจคนที่บันดาลรางวัลให้ จึงทำให้จิตมุ่ง100% ในการทำงาน ทำให้การงานเป็นของสนุก และได้ผลงานที่ดีด้วย ตรงกันข้ามหากทำงานด้วยจิตวุ่น จะทำงานด้วยกิเลสตัณหา และการงานก็กลายเป็นทุกข์ เช่น ทำงานด้วยความกลัว ความทุกข์ระทม และความเบื่อหน่าย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานเป็นไปอย่างช้าๆ และมีการกล่างถึงโดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ เช่น ในสาขาวิทยาการจัดการจะประเมินความสุขในการทำงานด้วยการวัดความพึงพอใจในการทำงาน ในทางตรงข้ามความสุขเกือบไม่เคยได้รับการศึกษาจากนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมเลย

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน ซึ่งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันในบางองค์ประกอบ ผู้วิจัยรวบรวมไว้ดังนี้

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ ถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Diener (2003) แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์ หรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Manion (2003) แบ่งความสุขในการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคคลต่างๆ

2. ความรักในงาน (Love of The Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ รับรู้ว่าตนมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะทำงานนั้น รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความรู้ในการทำงาน และด้านคุณธรรมในการทำงาน ดังนี้

1. เสรีภาพ (Freedom) เป็นความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตนเองได้ รวมทั้งสามารถใช้จินตนาการอย่างรอบคอบในการทำงานตามอุดมคติของตน และเต็มที่กับงานที่ทำตามความสามารถของตน เนื่องจากการได้รับความเคารพไว้วางใจจากองค์การ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้จินตนาการได้อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์การเป็นมิตรกับตน และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงในการให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งไม่ว่าทำสิ่งใด พนักงานก็สามารถตัดสินใจใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่องที่สำคัญๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือลูกค้าได้เอง อันจะก่อให้เกิดผลผลิตจากการทำงานที่ดีกว่า (Gavin and Mason, 2004) การเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ยังช่วยลดความรู้สึกถูกบีบคั้นและความคับข้องใจของพนักงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข (สิริอร วิชชาวุธ, 2544) การศึกษาของ Dierendonk (2005 อ้างใน พรรณิภา สืบสุข, 2548) เกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า หากงานมีความอิสระ ลักษณะงานมีความท้าทาย และพนักงานมีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง จะส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับ Richard Barrett (1995 อ้างใน ไพโรจน์ ภูมิประดิษฐ์, 2546) กล่าวว่า มนุษย์จะมีความสุขเมื่อไม่รู้สึกว่าถูกควบคุม แต่รู้สึกมีอิสระในการใช้ชีวิต ได้มีส่วนร่วมและควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ ทำนองเดียวกับ Benz and Frey (2004) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกมีอิสระในการทำงานและการเป็นนายตัวเองของพนักงานทั่วยุโรป พบว่า ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้นหากพนักงานรู้สึกมีอิสระในการทำงาน เป็นนายตัวเอง พนักงานที่รู้สึกเป็นนายตัวเองมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่รู้สึกว่าเป็นผู้ถูกจ้าง เหตุที่ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่รู้สึกเป็นนายตัวเองสูง เนื่องจากแรงจูงใจไม่ได้มาจากผลตอบแทนและชั่วโมงการทำงานเท่านั้น แต่เกิดจากแรงจูงใจภายในคือ ความรู้สึกมีอิสระในการทำงานและมีอำนาจควบคุม รู้สึกสนุกและเป็นเจ้าของงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของ Heylighen (1999) แสดงว่า การมีเสรีภาพส่วนบุคคล (Personal Freedom) ทำให้บุคคลมีความสุข เนื่องจากบุคคลจะพึงพอใจกับสังคมที่เปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการทำงาน มีความสุขเมื่ออยู่ในสถานที่ซึ่งตนสามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม คนที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมชีวิตของตนได้ คนที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองเป็นตุ๊กตาที่ถูกกำหนดหรือถูกบังคับให้กระทำตามเหมือนไร้จิตใจ ผู้ที่มีความสุขย่อมอยากจะมีส่วนร่วมกับองค์การอย่างอิสระและรักงานที่ทำ อยากจะมีส่วนร่วมกับกระบวนการต่างๆ ในองค์การ การเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์การจะทำให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ความสุขจะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลเรียนรู้ทักษะที่ทำให้ขึ้นกับคนอื่นน้อยลง หรือมีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้นจากการทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง (Reiss, 2002)

2. ความรู้ (Knowledge) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน นั่นคือ ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่สำคัญๆ ของงาน ทั้งนี้ความรู้เป็นตัวช่วยพัฒนาความสามารถของพนักงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความรู้ จะทำให้มีการตัดสินใจที่ดี ซึ่งการตัดสินใจที่ดีนั้นก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง โดยเป็นเพิ่มคุณค่าในตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่จะทำให้พนักงานพบกับความสุขที่แท้จริงได้ (Gavin and Mason, 2004) เช่นเดียวกับ Heylighen (1999) กล่าวว่า ความรู้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุข ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียนได้และการสื่อสาร การตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ หรือการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของบุคคล ทำนองเดียวกับ Reiss (2002) กล่าวว่า ความรู้และปัญญาคือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขที่เกิดจากการมีคุณค่า (Value-based Happiness) เมื่อความอยากรู้อยากเห็นได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่สนใจในกิจกรรมที่เป็นความรู้ รวมทั้งการท่องเที่ยว การศึกษาหรือการอ่านหนังสือ รวมทั้งความสุขจากการได้พบปะกับเพื่อนที่มีการสนทนาพูดคุยโดยใช้ปัญญามากกว่าอารมณ์

3. คุณธรรม (Virtue) หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามซึ่งได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีงามผ่านสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในองค์การอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนา วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม หรือหลักการที่ทุกคนในองค์การร่วมกันยึดถือปฏิบัติ การนำคุณธรรมมาสัมพันธ์กับรางวัล และหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้พนักงานตัดสินใจได้อย่างถูกต้องดีงาม อันนำมาสู่ความภาคภูมิใจตามที่อริสโตเติลกล่าวว่า “ความภาคภูมิใจ (Pride)” เป็นมงกุฎของคุณธรรมความดี (Crown of Virtues) เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับบุคคล ซึ่งควรปฏิบัติให้เกิดความดีงามเพื่อให้เป็นรากฐานอันนำไปสู่ความสุขที่แท้จริงได้ (Gavin and Mason, 2004) สอดคล้องกับการศึกษาRichmond (1999: 20-53) ผู้แต่งหนังสือ “The Spiritual Practice at Work” กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการนำคุณค่าทางจริยธรรมที่อยู่ในใจมาใช้ในการทำงาน และเกิดจากการที่พนักงานปรับเปลี่ยนสภาวะจิตใจเพื่อสะท้อนจิตวิญญาณของตนออกมาสู่งานและพฤติกรรมการแสดงออก เช่น รู้สึกดีกับตัวเอง ใจกว้าง ไม่เห็นแก่ตัว สามารถควบคุมตนเองได้ มีแรงบันดาลใจ เพียรพยายาม มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักให้อภัยและสนุกสนานกับงาน

โดยความหมายแล้วคุณธรรมและจริยธรรมเป็นส่วนประกอบของกันและกัน เป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออกเพราะมาจากกันและกัน โดยทั้งคำสองคำนี้เป็นคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกันในด้านของคุณงามความดี กล่าวคือ จริยธรรม คือ ความประพฤติที่ถูกต้องดีงามทั้งกายและวาจา สมควรที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ตนเองและคนในสังคมรอบข้างมีความสุข สงบ เยือกเย็น จริยธรรมเป็นเรื่องของการฝึกนิสัยที่ดี โดยกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย ผู้มีความประพฤติดีงามอย่างแท้จริงจะต้องเป็นผู้มีความรู้สึกในด้านดีอยู่ตลอดเวลา คือ มี “คุณธรรม” อยู่ในจิตใจ สำหรับจริยธรรมเป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติเป็นพฤติกรรมภายนอก ส่วนคุณธรรมเป็นสภาพคุณงามความดีภายในจิตใจ ซึ่งทั้งสองส่วนต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2542)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2551) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมว่าเป็น พฤติกรรมที่มีความหลากหลาย อาจมีความหมายโดยอิงจากจรรยาของอาชีพนั้นๆ เช่น จรรยาของความเป็นครู จรรยาของความเป็นพยาบาล เป็นต้น ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่ปิดบังอำพราง และตัดสินหรือปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยการกระทำนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือสังคมมากกว่าที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติเองแต่ฝ่ายเดียว หรือเป็นประโยชน์แก่เฉพาะกลุ่มบุคคล พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่ศึกษากันนั้นมักรวมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แสดงความทุ่มเทให้กับหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน เป็นต้น คุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2549)

กฤษณา พันธุ์มวานิช (2550) อธิบายคุณธรรมหลายประการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงย้ำ และแสดงในพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัส เป็นคุณธรรมสำคัญในชีวิต ทั้งในแง่ของการทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และสามารถค้ำจุนสนับสนุนให้ดำเนินงานต่างๆ ในหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีคุณธรรม “ความรับผิดชอบ” ประจำพระองค์ในการทรงปฏิบัติภาระหน้าที่พระมหากษัตริย์ของแผ่นดินไทย ความหมายของคุณธรรม “ความรับผิดชอบ” คือ สภาพที่รู้จักภาระหน้าที่และทำงาน หรือดำเนินการตามภาระหน้าที่ให้บังเกิดผลลัพธ์มากที่สุด และเงื่อนไขที่ต้องมีคือ การรู้ (เรียนรู้และ/หรือรับรู้) ว่าภารกิจที่ต้องกระทำในหน้าที่นั้นๆ มีอะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่ง การรู้จักหน้าที่ คือ การมีสำนึกในหน้าที่ นอกจากนี้ยังประกอบด้วยคุณธรรมความรับผิดชอบในเรื่องอื่นๆ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบกับการมีวินัย คือ การปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการที่ได้กำหนดไว้สำหรับภารกิจในบทบาทหน้าที่นั้นๆ ถ้ามีการปฏิบัติตนที่แตกต่างไปจากวิธีการ และ/หรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการย่อมมีน้อย และไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ให้เป็นไปตามคาดหวังไว้ในบทบาทหน้าที่นั้นๆ การมีวินัยจึงมักกล่าวเชื่อมโยงกับ "ความอดทน" "ความพากเพียร" ที่จะดำเนินการให้บังเกิดผลตามที่ต้องการ ความหมายของ "การมีวินัย" จึงกินความไปถึงความเพียรพยายาม ความบากบั่น ตลอดจนความอดทนที่เกิดขึ้นอย่างอยู่ตัว และจริงจัง เพื่อให้บังเกิดผลงานที่คาดหวัง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความรับผิดชอบกับการตรงต่อเวลา ผู้มีวินัยแล้วจะเป็นผู้ที่ "ตรงต่อเวลา" ในการปฏิบัติงานใดๆ ไม่ว่าจะเป็นบทบาท/หน้าที่อะไรก็ตามจะเกี่ยวกันกับเวลาเสมอ ทั้งแง่เวลาที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรม และเวลาที่เป็นตัวกำหนดการทำงานแต่ละขั้น ผู้ที่มีความรับผิดชอบเมื่อดำเนินตรงตามเวลาผลงานที่บังเกิดขึ้นก็จะเป็นไปตามความต้องการทั้งในแง่ปริมาณ คุณภาพ และเวลา

3. ความรับผิดชอบกับความเป็นเลิศ คนที่มีความรับผิดชอบ จักต้องเป็นคนที่มีวิญญาณของการเรียกร้อง "ความเป็นเลิศ" จากตัวเอง ขณะเดียวกันต้องมีความพากเพียรพยายาม และต้องมี "การเสียสละ" ตัวเอง (ในรูปของเวลา แรงกาย พลังสมอง การพักผ่อนหย่อนใจ) กล่าวคือไม่ใช่การทำงานแบบ "เช้าชามเย็นชาม" ทำเพื่อให้วันและเวลาผ่านไปเรื่อยๆ เท่านั้น แต่ทำงานด้วยความกระตือรือร้น การทุ่มเทพลังกายพลังสมอง เพื่อให้บังเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ขณะเดียวกันย่อมมีโอกาสทำให้เกิดความริเริ่มใหม่ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมในบุคคลผู้นั้น อันเป็นผลจากความพยายาม การเรียกร้องความเป็นเลิศจากตัวเอง ก็จัดเป็นสภาพหนึ่งของ "ความใฝ่สำเร็จ" (Need for Achievement or N-Achievement) การที่บุคคลยอมบากบั่นพากเพียรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ย่อมต้องเรียกร้องความเป็นเลิศจากตัวเอง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบกับความกล้าหาญ คนที่มีคุณธรรมความรับผิดชอบ จักมี "ความกล้าหาญ" ที่จะดำเนินการใดๆ โดยไม่รีรอ มีความเด็ดขาดแน่วแน่ในการตัดสินใจ ตรงกันข้ามกับการผัดวันประกันพรุ่ง หรือการรีรอไม่ดำเนินการในภารกิจนั้นๆ ด้วยความไม่กล้าตัดสินใจ การดำเนินงานไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์

5. ความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์ คือ การเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของอาชีพหรือการงานนั้นๆ ซื่อสัตย์สุจริตต่อภาระหน้าที่ของตนเอง ไม่ดำเนินการอื่นใดที่จะผิดแผกแปลกไปจากแนวปฏิบัติที่กำหนด โดยจรรยาบรรณของอาชีพและการงาน ไม่หลอกลวงทั้งทางด้านการให้บริการ ผลผลิตที่มีเจตนาดำเนินการทุจริตให้ผลผลิตมีคุณภาพต่ำ ก่อให้เกิดความเสียหาย ซึ่งการขาดคุณธรรมความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์เป็นเรื่องที่อันตรายมาก

6. ความรับผิดชอบกับการคำนึงถึงผู้อื่น ในการดำเนินงานใดๆ ก็ตามจะต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น การไม่สร้างภาระหรือปัญหาให้แก่ผู้อื่น โดยคำนึงถึงผู้อื่น เป็นคุณธรรมรับผิดชอบที่ตระหนักถึงบุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และกระทบกับงานที่กระทำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การประชุมวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทยของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2542) ได้ข้อสรุปจากผู้เชี่ยวชาญเรื่องจริยธรรมที่สำคัญและจำเป็นสำหรับบุคคลในสังคมไทย 8 ประการที่ผู้บริหารควรจะได้นำมาพิจารณาประกอบการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การให้สัจธรรม เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุด เน้นการใฝ่หาความจริงโดยยึดมั่นกับ“กระบวนการคิด” อย่างมีเหตุผล และศรัทธาต่อความเข้าใจถึงความจริงเรื่องต่างๆ กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลนี้เทียบได้กับแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ คือ เน้นวิธีการแสวงหาข้อมูล กำหนดปัญหา การสร้างทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์ค้นหาวิธีที่ดีในการสรุปและยึดมั่นในกระบวนการวิทยาศาสตร์

2. การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา เป็นข้อขยายการใฝ่สัจธรรม เน้นการปลูกฝังปัญญาให้เป็นผู้มีเหตุผล พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น เมื่อประสบปัญหามักจะตั้งสติหรือควบคุมสติได้ เมื่อประสบปัญหาที่ไม่อาจแก้ไขได้ด้วยวิธีเดิมก็ไม่ลดละความพยายาม เมื่อประสบปัญหาจะพยายามวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาก่อนเสมอ

3. เมตตา-กรุณา เป็นจริยธรรมพื้นฐานที่ใช้ร่วมกับการใฝ่สัจธรรมเช่นเดียวกัน เป็นที่มาของจริยธรรมอื่นๆ อีกมากมาย ในการเสริมสร้างควรจะต้องใช้ธรรมะทุกประการที่กำหนดไว้ในพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา พฤติกรรมชี้บ่ง เช่น ไม่ยอมรับส่วนแบ่งในส่วนที่ตนมีอยู่เสียสละในส่วนแบ่งของตนให้กับผู้ที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นมากกว่า เลือกรับฟังในคำพูดที่ก่อให้เกิดไมตรี เสนอตัวช่วยเหลือแนะนำ ทบทวนให้ผู้ที่ยังไม่เข้าใจ แสดงความยินดีในความสุขความสำเร็จของผู้อื่น “การเพ่งดูว่ามีอะไรให้เมตตา กรุณา มุทิตา อีกหรือไม่”

4. สติ-สัมปชัญญะ เน้นการควบคุมตนเองให้มีความพร้อม มีสภาพตื่นตัวฉับไวในการรับรู้ทางประสาทสัมผัสในการตัดสินใจ และในการทำพฤติกรรมอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของการสำรวมรอบคอบ และระมัดระวัง พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น รู้ตัวตลอดเวลาว่า กำลังคิดหรือทำอะไร ตระหนักในข้อดีข้อเสียของพฤติกรรมของตน มีความฉับไวในการรับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอก ยับยั้งการแสดงพฤติกรรมของตนได้ทันก่อนที่จะเกิดผลเสียหายเมื่อประสบปัญหายุ่งยากก็จะควบคุมอารมณ์และความคิดให้มีความพร้อมที่จะแก้ปัญหาได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ความไม่ประมาท เป็นการพิจารณาสภาพแวดล้อม พิจารณาถึงผลที่จะตามมาของการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมต่างๆ แล้วดำเนินการวางแผน จัดสถานการณ์หรือการกระทำเพื่อให้บังเกิดผลอย่างดีที่สุดอย่างเหมาะสม พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น ทำงานด้วยความระมัดระวัง ตั้งใจไม่ผลีผลามและเลินเล่อ ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ หมั่นศึกษาหาความรู้ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สร้างสุขนิสัยที่ดี หลีกเลี่ยงสิ่งที่จะให้โทษแก่สุขภาพของตนเอง มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคใดๆ ตรวจสอบผลงานของตนอยู่เสมอ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. ความซื่อสัตย์สุจริต เน้นความซื่อตรงต่อตนเอง หน้าที่การงาน คำมั่นสัญญาแบบแผนและกฎหมาย ความถูกต้องดีงาม เช่น ตรงต่อเวลา ซื่อตรงต่องานของตัวเองที่กำหนดไว้ ซื่อตรงต่อหน้าที่การงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ซื่อตรงต่อคุณธรรมที่ยึดถือปฏิบัติ ซื่อตรงต่อการนัดหมาย ซื่อตรงต่อการให้สัญญา เป็นต้น

7. ความขยันหมั่นเพียร เป็นธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในชีวิต ควรใช้ร่วมกับ “ปัญญา” และจริยธรรมในหมวดอิทธิบาท 4 ที่เน้นความพอใจ ความเพียร ความมีใจจดจ่อและ ความไตร่ตรองการปฏิบัติเน้นการควบคุมตนเอง อันเป็นที่มาของระเบียบวินัย เช่น ความมานะ บากบั่นที่จะทำงานให้ผิดน้อยที่สุด ชอบศึกษาค้นคว้า ไม่ละเลยทอดทิ้งงาน ควบคุมการใช้เวลาในการทำงานของตน ตื่นตัวในการทำงาน ใช้เวลาว่างทำงานที่เป็นประโยชน์ สนใจและตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม

8. หิริ-โอตตัปปะ คือ เกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว และละอายใจถ้าจะทำชั่ว เน้นการควบคุมกาย วาจา และความคิดให้มีความเหมาะสม ถูกต้องตามทำนองครองธรรม โดยอาจใช้จริยธรรมหมวดเบญศีล เบญธรรม กุศลกรรมบถ 10 ซึ่งสอนให้เข้าใจเหตุผลและคุณค่าของการไม่ทำชั่ว จะเป็นที่มาของการละอายใจ ไม่ทำชั่วทั้งต่อหน้าและลับหลัง รวมทั้งรับผิดชอบในผลอันเกิดจากการกระทำของตน เช่น ไม่ยึดถือนำเอาสิ่งของหรือทรัพย์สินของคนอื่นมาเป็นของตน ไม่พูดในสิ่งที่จะก่อให้เกิดความแตกแยกหรือไม่สร้างความเสียหายทางชู้สาว ไม่ตกเป็นทาสสิ่งเสพติด เป็นต้น

ชิตณรงค์ ขดภูเขียว (2551) กล่าวถึง คุณธรรมพื้นฐานที่ควรปลูกฝังให้แก่บุคคลทุกคนว่า ควรทำงานให้เต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเต็มเวลาด้วย 8 คุณธรรมพื้นฐานคือ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ขยัน คือ ผู้ที่มีความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควร สู้งาน มีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำ ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง

2. ประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย รู้จักฐานะการเงินของตน คิดก่อนใช้ คิดก่อนซื้อ เก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ รู้จักทำบัญชีรายรับ–รายจ่าย ของตนเองอยู่เสมอ

3. ซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจปลอดจากความรู้สึกลำเอียง หรืออคติ ไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติถูกต้องอย่างเต็มที่

4. มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน องค์กร และประเทศ โดยที่ตนยินดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจยึดมั่นในระเบียบแบบแผนข้อบังคับและข้อปฏิบัติ รวมถึงการมีวินัยทั้งต่อตนเองและสังคม

5. สุภาพ คือ ผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ เรียบร้อย ไม่ก้าวร้าว รุนแรง หรือวางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทางเป็นผู้มีมารยาทดีงาม วางตนเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย

6. สะอาด คือ ผู้ที่รักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องตามสุขลักษณะ ฝึกฝนจิตไม่ให้ขุ่นมัว มีความแจ่มใสอยู่เสมอ ปราศจากความมัวหมองทั้งกาย ใจและสภาพแวดล้อม มีความผ่องใสเป็นที่เจริญตาทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็น

7. สามัคคี คือ ผู้ที่เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้บทบาทของตนทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้การงานสำเร็จลุล่วง สามารถแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งได้ เป็นผู้มีเหตุมีผล ยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิดและความเชื่อ พร้อมที่จะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติและสมานฉันท์

8. มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ และเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์และผู้ที่มีความเดียดร้อน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกายและสติปัญญาลงมือปฏิบัติการเพื่อบรรเทาปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

จิตอาสาเพื่อส่วนรวม

วรรณา ประยุกต์, ปารีณา ประยุกต์วงศ์ และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (The NETWORK ประเทศไทย) (2551) ได้จัดทำคู่มือการพัฒนาจิตอาสาพนักงานในองค์กรธุรกิจ: สู่ความสุขในวิถีการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือเรื่องของการมีคุณธรรม ธุรกิจที่ประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงย่อมมีแนวโน้มสูงที่จะอยู่รอดอย่างมั่นคง แม้ในสถานการณ์ยากลำบาก จึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยทำให้บริษัทมีทางเลือกในการทำความดี ได้มองเห็นคุณค่าพลังที่นำไปสู่การสร้างคุณธรรมในตัวพนักงาน อันก่อประโยชน์ทั้งต่อพนักงานบริษัทและสังคมโดยรวม ความสุขที่บุคลากรในองค์กรธุรกิจได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมนั้น เป็นความสุขที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งกว่าความสุขที่ได้รับจากสินค้าหรือบริการ ซึ่งเป็นความสุขที่อิงอาศัยสิ่งภายนอก แต่ความสุขที่ได้รับจากการทำความดีกลับเป็นความสุขที่ไม่ต้องอิงอาศัยสิ่งภายนอก เพราะเกิดจากการกระทำของเขาเอง และเมื่อเขาได้ช่วยเหลือผู้คนในสังคมมากยิ่งขึ้น ความสุขที่ได้รับก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น แนวทางการดำเนินโครงการจึงมุ่งสร้างการทำความดี ช่วยเหลือสังคมเพื่อให้เกิดความสุขที่ละเอียดลึกซึ้ง เมื่อพนักงานขององค์กรธุรกิจตระหนักถึงสังคมวงกว้าง เขาย่อมเกิดความระมัดระวังในการดำเนินงานของเขาที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสังคม สอดคล้องกับKeyes and Waterman (2003) ที่สนับสนุนในประเด็นการเป็นอาสาสมัครว่า เป็นแหล่งที่มาของความสุขได้อย่างหนึ่งกล่าวคือ การมีส่วนร่วมทางสังคมช่วยให้บุคคลเล็งเห็นในความสำเร็จของตนเองอันส่งผลต่อความสุขทางอารมณ์ได้

เทอดศักดิ์ เดชคง (2549) ได้กล่าวถึง การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งต้องทำโดยการสร้างสุขภาวะด้านจิตวิญญาณในที่ทำงาน สุขภาวะด้านจิตวิญญาณ หมายถึง สภาวะความสุขที่เกิดจากจิตของคนเราได้สัมผัสกับสิ่งสูงสุดตามความเชื่อถือหรือศรัทธาของตนเอง อาจเป็นการได้ปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนา การทำความดีกับผู้อื่น เช่น การทำความสะอาดพื้นที่ส่วนรวม การบริจาคโลหิต การพูดจาภาษาดอกไม้ การแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ การแสดงความขอบคุณเมื่อมีผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือ การยินดีเข้าร่วมทำงานเพื่อส่วนรวม รวมทั้งการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเต็มที่ ซื่อตรง และปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนอกจากจะทำให้พนักงานสุขใจแล้ว ยังทำให้พนักงานซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจกับผู้ร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คุณธรรมประจำใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้คงไม่ได้เกิดจากการฝึกอบรมระยะสั้นๆ แต่ต้องเกิดจากการสร้างวัฒนธรรมองค์การอย่างค่อยเป็นค่อยไป ทั้งเรื่องของการสื่อสาร การช่วยเหลือกันและกัน และการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อส่วนรวม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมในการทำงานนั้นพบว่า งานวิจัยโดยส่วนใหญ่มักใช้คำว่า จริยธรรมในการทำงาน และมีองค์ประกอบแตกต่างกันไป รวมทั้งการวิจัยเหล่านี้ยังทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายด้วย ดังนี้

วีณา วิวัฒน์เดชากุล (2540) ทำการวิจัยเรื่อง คุณธรรมของบรรณารักษ์ห้องสมุดที่ได้รับรางวัลดีเด่นจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามคุณธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสรุปการศึกษาที่ได้จากนักวิชาการทั่วๆ ไปทุกสาขาวิชา จากพุทธศาสนา และจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดกรอบคุณธรรม 17 ด้าน คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมั่นใจในตนเอง ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความยุติธรรม การรู้จักตน ความมีใจกว้าง การใฝ่หาความรู้ ความรับผิดชอบ ความละเอียดประณีต ความเสียสละ ความเป็นผู้นำ ความประหยัด ความมีน้ำใจ ความสามัคคี และความมีระเบียบวินัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 126 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดที่ได้รับรางวัลดีเด่นจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยได้ปฏิบัติด้านคุณธรรมโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความประหยัด ด้านความมีน้ำใจ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ นอกนั้นมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเสียสละ ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความมีใจกว้าง ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการรู้จักตน ด้านการใฝ่หาความรู้ ด้านความละเอียดประณีต ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความอดทน ด้านความสามัคคี ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความมั่นใจตนเอง ตามลำดับ

ปิลันธน์ ทีปีวัฒน์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 394 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามการให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานมีลักษณะเป็นมาตรวัดความหมายของ Osgood ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานทั้งสิ้น 46 ตัวแปร เมื่อจัดลำดับความสำคัญแล้ว พบว่า พนักงานให้ความหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง การที่พนักงานมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ตั้งใจทำงาน ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด เสียสละ มีความสุขกับการทำงาน เสมอภาคในการทำงานรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และอารมณ์มั่นคง (มากไปน้อย) ตามลำดับ ซึ่งพนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานเหมือนกับที่องค์การให้ความหมายในประเด็นที่ว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง ความซื่อสัตย์ จริยธรรมในการทำงานที่พนักงานให้ความหมายแตกต่างจากที่องค์การให้ความหมายไว้คือ พนักงานไม่ได้ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในประเด็นของการเคารพกฎระเบียบ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเชิงรุก องค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของพนักงานมี 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านองค์การ ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านการปฏิบัติงานและด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในขณะที่องค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานขององค์การมี 7 ด้าน คือ การเคารพกฎระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมุ่งเน้นที่ลูกค้า การทำงานในเชิงรุก การพัฒนาตนเอง การติดต่อสื่อสารอย่างเข้าอกเข้าใจ ร่วมมือทำงานอย่างแข็งขัน และความซื่อสัตย์สุจริต นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน การที่มีผู้ศึกษาเรื่องคุณธรรมมากมายและหลากหลายกรอบแนวคิด น่าจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า คุณธรรมเป็นเรื่องที่ควรศึกษา แต่ที่น่าสังเกตคือ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาคุณธรรมของข้าราชการ ผู้บริหาร รวมทั้งคุณธรรมทั่วไปในสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะขยายองค์ความรู้เรื่องคุณธรรมไปสู่กลุ่มอาชีพที่เป็นแรงงานซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ในสังคม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่ดีงามในการทำงานและการดำรงชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมหลักขององค์กรเป็นอุปกรณ์สำคัญในการสร้างความรู้สึกต่างๆให้เกิดขึ้นในองค์กรเสมือนเป็นความรู้สึกร่วมที่ทุกคนพยายามยึดถือร่วมกัน ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นจุดที่สามารถแทรกเรื่องคุณธรรมต่างๆ เข้าไปในองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เป็นการแปรคุณธรรมเข้าไปในค่านิยมขององค์กร (มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ, 2549)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำค่านิยมของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้ยึดถือปฏิบัติในการทำงาน เพื่อนำมาสร้างเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่างนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณาคัดเลือกค่านิยมของบริษัทที่เป็นคุณธรรมประกอบเข้าเป็นองค์ประกอบย่อยในตัวแปรความสุขในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านคุณธรรม ได้แก่ การมุ่งมั่นเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การตระหนักในความเร่งด่วน การเคารพตนเอง ซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ และรักษาคำพูด (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ยูแทคไทย จำกัด) ดังนี้

การมุ่งมั่นเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่พนักงานทุกคนมุ่งมั่นที่จะแสวงหาหนทางที่ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

การตระหนักในความเร่งด่วน หมายถึง การที่พนักงานมีความไวต่อการอ่านเหตุการณ์และสถานการณ์ต่างๆ ว่า สถานการณ์ใดจำเป็นต้องรีบเร่งลงมือดำเนินการก่อนหลัง สถานการณ์ใดสามารถจะละไว้ได้ชั่วคราว เช่น ความตระหนักในผลกระทบที่ลูกค้ากำลังได้รับอยู่ในขณะนี้ ความปลอดภัยด้านทรัพย์สิน เหตุฉุกเฉินที่ต้องรีบดำเนินการ การจัดการที่ต้องรีบดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และทิศทางการดำเนินการขององค์กร พนักงานจำเป็นจะต้องอ่านเหตุการณ์ต่างๆ ให้ออกและลงมือดำเนินการให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอยู่นั้น

การเคารพตนเอง ซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ และรักษาคำพูด หมายถึง การที่พนักงานเห็นว่าตัวเองว่าเป็นผู้มีคุณค่าสามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือส่วนรวมได้ รักษาคำพูดกับตนเอง ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างความคิดและการกระทำที่ตรงกัน เมื่อพูดหรือรับปากผู้อื่นก็ปฏิบัติอย่างที่ตนเองพูดได้ ประพฤติปฏิบัติโดยไม่เบี่ยงเบนไปจากหลักการ จรรยาบรรณที่ได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ มีความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องสามารถรับรู้ได้ถึงการเป็นผู้เคารพตนเอง การเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ไว้วางใจได้

ผู้วิจัยได้นำค่านิยมหลักของบริษัทข้างต้นมาผสมผสานเข้ากับองค์ประกอบของคุณธรรมที่สำคัญในการทำงานจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบย่อยของคุณธรรมในการทำงานเป็น 6 ประการ คือ การมุ่งมั่นเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การตระหนักในความเร่งด่วน การเคารพตนเองซื่อสัตย์ไว้วางใจได้และการรักษาคำพูด การเสียสละจิตอาสา ความละเอียดรอบคอบ และความอดทนขยันหมั่นเพียร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่านักวิชาการแบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้แตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละคน ได้แก่ Warr (1990) แบ่งความสุขในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบคือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้น Diener (2003) แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานออกเป็น 4

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประการ คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ Manion (2003) แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ประการ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ส่วน Gavin and Mason (2004) แบ่งองค์ประกอบความสุขในการทำงานตามรากศัพท์ดั้งเดิม กล่าวคือ ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านเสรีภาพ ด้านความรู้ และด้านคุณธรรม

การประเมินความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาการประเมินความสุขในการทำงาน พบว่า นักวิชาการได้สร้างเครื่องมือเพื่อประเมินความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากองค์ประกอบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือมุมมองผู้วิจัยรวบรวมไว้ดังนี้

Spector (2006) ได้พัฒนาแบบวัดความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เรียกว่า “Job-related Affective Well-being (JAWS)” ซึ่งข้อคำถามสามารถสะท้อนให้เห็นทั้งอารมณ์ทางลบ และอารมณ์ทางบวกโดยรวม มิติของอารมณ์แบ่งออกเป็นความชื่นชอบ (Pleasurableness) และแรงกดดัน (Arousal) คำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เคย แทบจะไม่ บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย และบ่อยมากหรือเสมอ มีทั้งข้อคำถามทางบวกและทางลบ มีทั้งฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 30 ข้อ และฉบับสั้นจำนวน 20 ข้อ แบบวัดนี้ออกแบบให้สามารถประเมินปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ในแต่ละข้อคำถามจะเป็นการแสดงออกทางอารมณ์ และถามความถี่ของประสบการณ์ในการทำงานตลอดระยะเวลา 30 วันที่ผ่านมา แบบวัดนี้ได้มีการหาค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายในโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาจากการศึกษา 3 แห่ง (Bruk-Lee and Spector, Inpress; Spector, Fox, Goh, and Bruursema, 2003; Van Katwyk *et al*., 2000) โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของแบบวัดทั้งฉบับของฉบับสมบูรณ์เท่ากับ .95 และด้านอารมณ์ทางลบเท่ากับ .92 ส่วนด้านอารมณ์ทางบวกเท่ากับ .94 ตัวอย่างข้อคำถามได้แก่ งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีชีวิตชีวา หรือ งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกเบื่อหน่าย เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มีแบบวัดที่เรียกว่า “Job-related Affective Well-being (JAWS)” ของ Spector (2006) ที่เป็นแบบวัดความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากแบบวัดความสุขในการทำงานได้สร้างขึ้นจากนิยามที่มีความแตกต่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กันไปของนักวิชาการแต่ละท่าน ซึ่งในท้ายที่สุดก็เพื่อที่จะหาจุดดีจุดด้อยของนิยามและการพัฒนาแบบวัดนั้นๆ ให้มีความก้าวหน้าต่อไป

การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

การที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้นั้น องค์การควรจะตระหนักถึงการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งสามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ ดังนี้

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2551) ได้อธิบายถึง ทุนแห่งความสุขเพื่อการทำงานที่ทรงประสิทธิภาพ กล่าวคือ การพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบด้วยทุนแห่งความสุขเป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลชอบงานที่ทำ และรักอาชีพที่ทำอยู่ ต้องรู้ว่างานที่ทำ มีเป้าหมายอย่างไร และเป้าหมายเหล่านี้สอดคล้องกับค่านิยมของตัวเองหรือไม่ มีความสามารถหรือศักยภาพที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จในระยะยาวหรือไม่ งานที่ทำเป็นที่ยอมรับหรือสร้างศรัทธาจากผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องหรือไม่ มีความหมายต่อผู้อื่นและสังคม และได้ใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำหรือไม่ บรรยากาศในการทำงานอำนวยให้เราได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่หรือไม่ รวมทั้งสามารถต่อยอดหรือสร้างมูลค่าเพิ่มในงานนั้นหรือไม่ งานที่ทำนั้น เป็นงานที่เน้นการเรียนรู้และการหาความรู้เพิ่มเติมหรือไม่ งานที่ทำนั้น ท้าทายศักยภาพของเราหรือไม่ มีแรงจูงใจจากองค์กร และเพื่อนร่วมงานทำงานเป็นทีมหรือไม่ และเป็นอย่างไร นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าร่างกายไม่แข็งแรงและจิตใจไม่นิ่ง ก็จะทำงานอย่างมีความสุขไม่ได้ ส่วนวิธีการที่จะสร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานให้กับตนเองได้มากที่สุด คือ ต้องรักและภูมิใจในงานที่ทำ รู้จักควบคุมอารมณ์ รู้จักเข้าใจตนเองและผู้อื่น และมองโลกในแง่บวก สำหรับการสร้างทุนแห่งความสุขเพื่อการทำงานที่ทรงประสิทธิภาพขององค์กร ส่วนใหญ่เห็นว่าต้องเริ่มจากผู้นำและผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะต้องเห็นความสำคัญ เข้าใจ มีภาวะผู้นำและเป็นผู้นำในการสร้างความสุขในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร รวมทั้งการวางระบบการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ปลูกฝังจิตสำนึกมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

กรมสุขภาพจิต (2546) อธิบายเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดสุขภาวะที่ดี ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การพัฒนาทักษะการทำงาน หมายถึง ความรู้และความเชี่ยวชาญ มีความรู้ในงานอย่างลึกซึ้ง ความเชี่ยวชาญเกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการ ตั้งแต่การมอบหมายให้ทำงาน มีการศึกษาค้นคว้าทำความเข้าใจ ฝึกแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน สะสมประสบการณ์ เกิดความชำนาญ และรับงานใหม่เป็นวงจรเรื่อยไป เนื่องจากสาเหตุที่คนไม่มีความสุขในการทำงาน เกิดจากการทำงานที่ไม่ถนัด งานยากไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่ดี ถูกตำหนิบ่อยครั้งจนหมดกำลังใจในการทำงาน (สิริอร วิชชาวุธ, 2544)

2. การพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต ได้แก่ การมีทักษะการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการมีทักษะการตัดสินใจนั้นจะเป็นกระบวนการทางปัญญาการตัดสินใจได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับ ทักษะในการแก้ปัญหาโดยไม่ใช้อารมณ์วู่วาม เริ่มด้วยหาสาเหตุว่าเกิดจากอะไร จากระบบงาน เพื่อนร่วมงาน หรือตัวเอง ซึ่งการแก้ปัญหาที่ตัวเองก่อน เป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายที่สุด ส่วนมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความประนีประนอม ไม่คาดหวังในตัวบุคคลมากเกินไป ทำให้สามารถยอมรับและเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ไม่ยึดมั่นในตัวเองจนเกินไป ซึ่งจะทำได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ สติปัญญา ความสนใจ ความตั้งใจ ภาวะอารมณ์ ทัศนคติ อายุ และประสบการณ์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เนื่องจากอารมณ์เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แต่ในบางครั้งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นไม่สามารถแยกได้ชัดเจนว่าเกิดจากอารมณ์ใด ผู้ที่มีความไวต่อการรับรู้อารมณ์ของตนเอง จะทำให้สามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ จึงเป็นทักษะการดำเนินชีวิตที่สำคัญอย่างหนึ่ง

3. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาพการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผลผลิต ความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งกานดา จันทร์แย้ม (2546) กล่าวว่า ในแต่ละโรงงานอุตสาหกรรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน สภาพแวดล้อมพื้นฐานที่พนักงานต้องสัมผัสก็แตกต่างกันด้วย แต่ที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ลักษณะการจ้างงานหรือ สถานที่ทำงาน

4. การผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน ซึ่งทำได้หลากหลายวิธี ได้แก่ การออกกำลังกาย การพักผ่อนหย่อนใจ ฟังเพลง ดูโทรทัศน์ ปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ ซึ่งควรเลือกกิจกรรมที่ตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่ทำประจำเพื่อลดความจำเจ รวมทั้งการแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากสังเกตอารมณ์ที่เกิดขึ้น ก่อนที่จะแสดงออกเป็นพฤติกรรม และพยายามหักห้ามใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่ไม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เหมาะสม การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง มีกำลังใจ และสนุกกับการทำงานยิ่งขึ้น การบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม และสามารถจัดลำดับความสำคัญการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี และคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ การปรับเปลี่ยนความคิด และใช้ความคิดเชิงบวกหรือการมองโลกในแง่ดี การบริหารจิตเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง และการรู้จักยืนหยัดสิทธิของตนเพื่อไม่ให้ตนเองเดือดร้อนหรือฝืนใจทำ

5. การมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน เป้าหมายในการทำงานมีทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว เป้าหมายระยะสั้นได้แก่ การกำหนดเวลาในการทำงาน ว่าควรจะได้กี่ชิ้น จะเสร็จเมื่อใด และพยายามทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เมื่อสามารถทำได้ตามที่วางไว้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ ส่วนเป้าหมายในระยะยาว คือการมองอนาคตว่าอีก 5 หรือ 10 ปีข้างหน้าจะทำงานในตำแหน่งใด ยังทำงานที่เดิมหรือไม่ ถ้าคิดจะเปลี่ยนงาน เป็นงานอะไร ตนมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการแล้วหรือยัง และจะพัฒนาตัวเองอย่างไรต่อไป โดยต้องเป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทายขึ้นเป็นลำดับ เพื่อให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพที่สูงขึ้น เป้าหมายที่ดีต้องแน่นอนเป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ ประเมินได้ ไม่ใช่การบอกว่าจะทำให้ดีที่สุด การที่รู้ว่าตนเองมีอนาคตที่ดีในวันหน้าจะช่วยให้พนักงานสามารถอดทน ฟันฝ่าอุปสรรคในปัจจุบัน และทำให้รู้สึกสนุกกับการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2550) ได้กล่าวถึง การสร้างเสริมสุขภาวะในสถานประกอบการไว้ในหนังสือ สู่ชีวิตที่พอเพียง ซึ่งได้อธิบายความสุขในการทำงานหรือ “Happy Workplace” ทั้ง 8 ประการ ดังนี้

1. Happy Body ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแกร่งทั้งกายและจิตใจ

2. Happy Heart กระตุ้นให้เกิดความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ เอื้ออาทรต่อกันและกัน

3. Happy Society สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่พนักงานทำงานและพักอาศัย ให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

4. Happy Relax ให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิง พักผ่อนลดความเครียดในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. Happy Brain ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6. Happy Soul ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. Happy Money สนับสนุนให้พนักงานรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเอง และครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว

8. Happy Family ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น

ประพนธ์ ผาสุกยืด (2549) ได้กล่าวถึง Happy Workplace ทั้ง 8 ประการนี้ว่า อาจเป็นสิ่งที่ใช้ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life หรือ QWL)ได้ ซึ่งแม้ว่า เป้าหมายของผู้ประกอบการก็คือการทำกำไร แต่ในหลักการบริหารสมัยใหม่ได้พิสูจน์แล้วว่าต้องมุ่งเน้นที่เป็นอันดับแรก ต้องทำให้ลูกค้าพึงพอใจให้ได้ก่อน กำไรที่ได้จึงจะยั่งยืน และสิ่งที่สำคัญยิ่งคือ พนักงานต้องมีความสุขก่อน จึงจะให้บริการที่ดีแก่ลูกค้าได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน การให้บริการก็จะทำได้ไม่ดีนัก ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้คนทำงานอย่างมีความสุข สรุปได้ดังนี้

1. ตัวเนื้องาน มีความท้าทายอยู่ในเนื้องานหรือไม่ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพหรือไม่ และทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่

2. วัฒนธรรมการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ ได้มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่

3. ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยหรือไม่ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ภาวะผู้นำได้ส่งเสริมการทำงานหรือไม่ และมีการให้ทิศทางที่ชัดเจนหรือไม่ รวมทั้งสามารถสร้างขวัญและกำลังใจได้ดีเพียงใด

กานดา จันทร์แย้ม (2546) กล่าวว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ มีความชัดเจนในหน้าที่การงาน คู่มือการทำงาน การได้รับมอบหมายให้ทำงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำตามความสามารถ และการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน ส่วนปัจจัยทางอ้อม ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การได้พบปะกับบุคคลภายนอก การให้กำลังใจจากหัวหน้างาน มีสถานที่พักผ่อนและนันทนาการหรือออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมคลายเครียดแก่พนักงาน ที่ทำงานสะอาดและเป็นระเบียบ การบริการให้การปรึกษาของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนสนิทที่รู้ใจ ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และปัจจัยทางอ้อมล้วนมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานทั้งสิ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่มีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะในการทำงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ มีความคิดที่สร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตน ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่มีความปลอดภัยเป็นที่น่าพอใจของพนักงานด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสุขในการทำงานเพื่อใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ว่าคือ การที่พนักงานมีความรู้สึกชื่นชอบ พึงพอใจ ภาคภูมิใจที่ตนได้ใช้ความรู้ในการทำงาน และแสดงออกอย่างอิสระภายใต้ค่านิยมหลักที่ดีงามของบริษัท โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Gavin and Mason (2004) คือ ความสุขในการทำงานด้านเสรีภาพ ความสุขในการทำงานด้านความรู้ และความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมแนวคิดอื่น และเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลครั้งแรกเมื่อปีค.ศ. 1959 โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยภายในที่อยู่ภายในตัวบุคคล อันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน Herzberg ศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Herzberg, 1959) โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการทำงานมากที่สุด นักจิตวิทยาที่ศึกษาแรงจูงใจในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นความสำคัญเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพียงประการเดียวเท่านั้น (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537)

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 55)กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นคนเก่ง เมื่อต้องแข่งขันเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น หรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานเฉพาะของบุคคลที่ได้ตั้งเป้าหมายของความสำเร็จนั้นไว้ในใจตนเอง

อารี เพชรผุด (2537: 98) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจภายในที่พัฒนาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง และตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำ รวมทั้งต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้มีมาตรฐานที่ดีที่สุด (Standard of Excellence)

Murray (1938 cited in Franken, 1998: 370) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือแนวโน้มที่จะเอาชนะอุปสรรค และประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างสูง เป็นการใช้อำนาจเพื่อความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำบางสิ่งบางอย่างที่ยากและรวดเร็วให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ให้สำเร็จด้วยตนเอง เพื่อแข่งขันและทำให้เหนือกว่าคนอื่น

Atkinson (n.d. cited in Beck, 1990) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันภายในที่บุคคลชื่นชอบ และเสาะแสวงหาสถานการณ์ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จ หรือเป็นบางสิ่งที่ผลักดันมาจากภายในตัวบุคคล และการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกหนีความล้มเหลว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆในการแก้ปัญหา เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ ทำได้ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยทำมาก่อน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ รวมทั้งมีอิสระในการทำงาน การแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจ เมื่อพบกับความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

Reeve (2001: 156–158) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันภายในบุคคลที่จะหลีกหนี หรือมีความวิตกกังวลไม่สบายใจต่อสถานการณ์ที่ไม่ประสบความสำเร็จ

จากการทบทวนวรรณเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปด้วยดี มุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีที่สุด และจะตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยมีโอกาสจะทำได้สำเร็จอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจนบรรลุเป้าหมาย เพื่อความสุขและความสำเร็จในงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Franken (2007) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีการศึกษาวิจัยทางจิตวิทยาเป็นเวลานาน และเมื่อไม่นานนี้ ได้มีการถกเถียงในประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่อยู่ภายใต้โครงสร้างของสมรรถนะ (Competence) มากยิ่งขึ้น (Elliot and Dweck, 2005) กล่าวคือ บุคคลมีความต้องการพื้นฐานตั้งแต่กำเนิดที่ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกได้ ซึ่งไม่เพียงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีความสุขด้วย เมื่อพนักงานทำงานด้วยความต้องการประสบความสำเร็จสูงจะทำให้ตอบสนองในทางบวก อันจะนำไปสู่การรับผิดชอบต่อหน้าที่เพิ่มขึ้น (Rue and Byars, 2003)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland, Atkinson และ Mehrabian ซึ่งรวบรวมไว้ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

Newstrom and Davis (2002: 104) กล่าวถึงแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ และพฤติกรรมของบุคคลมาตั้งแต่ปลายปี ค.ศ. 1940 โดยในช่วงต้นปีค.ศ. 1950 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้รับการศึกษาอย่างจริงจังจาก McClelland และคณะ งานวิจัยนี้ได้ดำเนินการในหลายประเทศ พบว่า นักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะแสดงออกถึงความต้องการความสำเร็จสูง แม้มีวัฒนธรรมต่างกัน เช่น ชาวโปแลนด์ซึ่งเป็นประเทศที่ปกครองด้วยระบบคอมมิวนิสต์มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงใกล้เคียงกับชาวอเมริกัน นอกจากนี้พบว่า แรงจูงใจของแต่ละบุคคลนั้น สามารถส่งผลสะท้อนถึงวัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นเจริญเติบโตได้ และคนที่แตกต่างกันหลายเชื้อชาติ แต่มีสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันจะมีแรงจูงใจที่คล้ายกัน ในเวลาต่อมาMcClelland ได้พัฒนางานวิจัยจนได้พบองค์ประกอบหลักด้านแรงจูงใจในทางจิตวิทยา ซึ่งมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจ 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงผลักดันที่จะทำให้บุคคลนั้นกระทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มที่ และดีที่สุดเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งเป็นบันไดให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ และการประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคล แรงจูงใจที่ทำให้พนักงานมุ่งที่จะประสบความสำเร็จมีด้วยกันหลายลักษณะ เช่น บุคคลจะทำงานหนักเมื่อรับรู้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า หรือความกลัวจากประสบการณ์ที่ได้รับในอดีต ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะแตกต่างกันตามระดับของความต้องการที่จะประสบความสำเร็จของบุคคลนั้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affillation Motivation) บุคคลมีความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคคลที่ขาดการเข้าใจสังคมจะมีปัญหาสุขภาพทางกาย และจิตใจ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่มุ่งเน้นความสำเร็จกับบุคคลที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ บุคคลที่มุ่งเน้นความสำเร็จจะทำงานด้วยความตั้งใจอย่างหนัก เมื่อหัวหน้างานมีนโยบายประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนพนักงานที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์จะทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อได้รับการชมเชยจากหัวหน้างาน เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน ผู้ที่มุ่งเน้นในความสำเร็จจะเลือกบุคคลที่มีความสามารถชำนาญในงาน โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกส่วนตัว ตรงข้ามกับผู้ที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์จะเลือกเพื่อนหรือบุคคลใกล้ชิด โดยใช้ความพอใจส่วนตัวและต้องการงานที่มีอิสระเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) คือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ความต้องการนี้มีผลได้ทั้งทางสร้างสรรค์และทางทำลาย บุคคลที่ใช้อำนาจในทางทำลายจะมีลักษณะที่ต้องการเอาชนะผู้อื่น และชอบใช้อำนาจส่วนตัว อันนำมาซึ่งความล้มเหลวต่อองค์การได้ ตรงข้ามกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะส่งผลดีเมื่ออำนาจนั้นเป็นไปในทางสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์การ ผู้ที่ใช้อำนาจในทางที่ดีจะมุ่งเน้นที่การบรรลุเป้าหมายและเสริมสร้างความมั่นใจให้กับลูกน้อง

McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003) อธิบายถึง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้น และสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความมานะอดทน พากเพียรพยายามในการทำงาน ไม่คิดหวังพึงโชคลาภในการทำงาน รวมทั้ง มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสุขสูงสุดในการทำงาน คุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่

1. เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระ หรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่เกี่ยงงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใด

2. เป็นคนตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมาย

3. เป็นคนที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

Atkinson ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับ McClelland ต่อมาได้พัฒนาเป็นทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบการรู้คิด ซึ่งยังคงยึดมุมมองพื้นฐานจากทฤษฎีของMcClelland กล่าวคือ บุคคลจะเลือกและทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายเนื่องจากบุคคลมีความต้องการประสบความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญ Atkinson ให้ความสำคัญกับ 2 ประเด็น คือ บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกหนีความล้มเหลว ซึ่งถ้าบุคคลมีความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าความต้องการที่จะหลีกหนีความล้มเหลว บุคคลนั้นจะกระทำพฤติกรรมนั้นต่อไป อีกประเด็นคือ ไม่ว่าบุคคลจะมีความคาดหวังที่จะบรรลุความสำเร็จสูงหรือต่ำ จะมีผลต่อการให้คุณค่าของสิ่งล่อใจที่จะบรรลุความสำเร็จด้วย ดังนั้น บุคคลจะแสดงออกโดยไม่เพียงมาจากความต้องการประสบความสำเร็จเท่านั้น แต่มีอิทธิพลจากความต้องการที่จะหลีกหนีความล้มเหลวและคุณค่าของสิ่งล่อใจที่จะบรรลุความสำเร็จด้วย (Franken, 2007)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Beck (1990) ได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson กล่าวคือ พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement-oriented Behaviors) การรับรู้โอกาสหรือความคาดหวัง (Tendency to Success, or Ts) ในรูปแบบของการคูณ (Multiplicative Function) ด้วยตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว คือ (1) แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motivation for Success, or Ms) ซึ่งเปรียบได้กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (2)โอกาสหรือความคาดหวังที่จะบรรลุความสำเร็จ (Probability of Success, or Ps) และ (3) คุณค่าของสิ่งล่อใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Incentive Value of Success, or Is) โดยที่ Is = 1- Ps เนื่องจากโอกาสหรือความคาดหวังที่จะบรรลุความสำเร็จอาจมีค่าต่ำมาก จนทำให้คุณค่าของสิ่งล่อใจที่จะบรรลุความสำเร็จสูงมาก และเกินความจริง ซึ่งสิ่งล่อใจอื่นมีความเกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ ยกเว้นมีค่าเท่ากัน แสดงเป็นสูตรได้ดังนี้

พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ (Ts) = แรงจูงใจ(Ms) x การรับรู้โอกาสหรือความคาดหวัง(Ps) x สิ่งล่อใจ(Is)

จากสูตรดังกล่าวอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีแนวโน้มที่จะบรรลุความสำเร็จ (Approach Success) จะแสดงถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับการรับรู้ถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจะถูกประมาณค่าจากการรับรู้ความยากของงาน และจากการรับรู้ความสามารถของบุคคลที่ทำงานนั้น และคุณค่าของสิ่งล่อใจเพื่อให้บรรลุความสำเร็จจะเท่ากับ 1 - ระดับการรับรู้ถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จนั่นหมายถึง หากโอกาสจะประสบความสำเร็จเท่ากับ .25 สิ่งล่อใจเพื่อความสำเร็จในการทำงานจะเท่ากับ .75 ส่วนบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะหลีกหนีความล้มเหลว (Avoid Failure) ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวนี้จะจูงใจให้บุคคลปกป้องตนเองต่อการสูญเสียความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การสูญเสียความเคารพทางสังคม และความกลัวต่อการอับอาย Atkinson ประเมินบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะหลีกหนีความล้มเหลวด้วย Test Anxiety Questionnaire (TAQ) เพื่อประเมินแรงจูงใจที่จะหลีกหนีอันเกิดจากความวิตกกังวล เช่น ความกลัวการประเมิน และความกลัวที่จะล้มเหลว ดังนั้นเมื่อเชื่อมโยงเข้ากับงานที่ประสบความสำเร็จจึงมีแนวโน้มประสบกับสถานการณ์ที่เสี่ยงด้วยเช่นกัน บุคคลจะพยายามหาความสมดุลระหว่างความดึงดูดใจของความภูมิใจ ความหวัง และ ความเคารพทางสังคม กับความรู้สึกไม่ดี ความละอาย ความกลัว และการเสียเกียรติทางสังคม หากพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์มีมากกว่าพฤติกรรมหลีกหนีความล้มเหลว บุคคลจะหาโอกาสเพื่อทดสอบความสามารถตนเองกับมาตรฐานที่สูงในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีพฤติกรรมหลีกหนีความล้มเหลวมากกว่าพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลจะหลีกหนีจากโอกาส

Atkinson and Berich (Worchel and Shebilske, 1992: 418) ได้สรุปว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่คาดหวังความสำเร็จสูง (Hope for Success) และกลัวความล้มเหลวต่ำ (Fear for Failure)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคคลที่คาดหวังความสำเร็จสูงจะเลือกงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง และมีโอกาสสำเร็จ ในขณะที่บุคคลที่กลัวความล้มเหลวสูง มักเลือกเป้าหมายที่ง่าย หรือยากลำบากจนไม่มีทางบรรลุผลได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Mehrabian

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Mehrabian (1968 cited in Mehrabian, 1985) ได้อธิบายถึง โครงสร้างการวัดแนวโน้มการประสบความสำเร็จ (Tendency to Achieve) ที่เป็นต้นแบบในการพยายามสร้างมาตรวัดที่ใช้ได้ทั้งเพศหญิง และเพศชาย โดยสามารถแยกแยะระหว่างคนที่ต้องการความสำเร็จสูงหรือต่ำได้ ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีการประสบความสำเร็จสูงจะมีระดับแรงบันดาลใจที่เป็นไปได้จริง ในขณะที่ ผู้ที่มีการประสบความสำเร็จต่ำค่อนข้างจะมีระดับแรงบันดาลใจที่สูงหรือต่ำเกินไป ผู้ที่มีการประสบความสำเร็จสูงจะชอบพบกับสถานการณ์ที่เสี่ยง ส่วนผู้ที่มีการประสบความสำเร็จต่ำจะชอบพบกับสถานการณ์ที่ค่อนข้างเสี่ยงสูงหรือต่ำเกินไป (Atkinson, 1964; Heckhausen, 1967) นอกจากนี้ Mehrabian (1985) กล่าวว่า ผู้ที่มีการประสบความสำเร็จสูงจะถูกกระตุ้นให้มีความรู้สึกทางบวกจากการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่ถูกกระตุ้นให้มีความรู้สึกทางลบจากความล้มเหลว โดยตรงข้ามกับผู้ที่มีการประสบความสำเร็จต่ำ

Mehrabian (1985) ได้กล่าวถึงการศึกษาของ McClelland (1961) เกี่ยวกับความแตกต่างกันระหว่างบุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จต่ำคือ บุคคที่ประสบความสำเร็จสูงจะถูกพ่อแม่ตามใจในช่วงเวลาเป็นเด็กน้อยกว่าบุคคลประสบความสำเร็จต่ำ จากการศึกษาของ McClelland, Atkinson, Clark and Lowell (1953 cited in Mehrabian, 1985) และ Krebs (1958 cited in Mehrabian, 1985) ระบุว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างอิสระมากกว่า และบุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงสามารถยืดช่วงเวลาของความอิ่มอกอิ่มใจได้ดีกว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จต่ำ (Mischel, 1961) บุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงมีแนวโน้มสนใจในกิจกรรมที่ไม่ได้สร้างความพึงพอใจที่ตนมีอยู่ แต่จะนำรางวัลหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความพอใจจากที่อื่นเข้ามาสู่ตนเอง ในขณะที่บุคคลที่ประสบความสำเร็จต่ำมีแนวโน้มชอบกิจกรรมสร้างความอิ่มอกอิ่มใจ และไม่ได้โน้มนำให้เกิดความรู้สึกนั้นเพิ่มขึ้นในอนาคต บุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงมักทำกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะและการแข่งขัน ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จต่ำ นอกจากนี้ Ricks and Epley (1960 cited in Mehrabian, 1985) กล่าวว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีวิสัยทัศน์กว้างกว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จต่ำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปีค.ศ. 1993 Mehrabian ได้อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จว่าต้องการข้อมูลย้อนกลับจากผลการกระทำของตนเอง ชอบภาระงานที่ซับซ้อน มุ่งมั่นบากบั่นที่จะทำงานอย่างหนักจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์แม้พบกับความล้มเหลวซ้ำๆ มีความสามารถที่จะยืดช่วงเวลาของอิ่มอกอิ่มใจ และปรารถนาทำงานที่ยังไม่สมบูรณ์จนสำเร็จ รวมทั้งมองสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงและอย่างมีความหวังและกำหนดเป้าหมายทิศทางในอนาคต (Mehrabian, 1994-1995)

การประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Franken (2007) กล่าวว่า การประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความเที่ยงตรงแม่นยำนั้นเริ่มต้นจาก แมคเคิลแลนด์และคณะ (1953) ซึ่งตั้งสมมติฐานว่า ความต้องการความสำเร็จสามารถประเมินได้ดีที่สุดด้วย Fantasy Products และคิดค้นมาตรวัดความต้องการประสบสำเร็จในช่วงแรกขึ้นโดยใช้การทดสอบแบบเล่าเรื่องจากภาพ (Thematic Apperception Test: TAT) และได้ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีความเที่ยงตรง โดยทำการประเมินจากการให้ดูภาพวาดคน และให้เขียนเรื่องราวเกี่ยวกับภาพเหล่านั้น เพื่อบ่งชี้ถึงคุณลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลและแรงจูงใจ รวมทั้งสามารถช่วยในการทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง (Atkinson, 1953; French, 1956; Mischel, 1961) นอกจากแบบทดสอบ TAT แล้วยังมีแบบทดสอบที่เรียกว่า แบบทดสอบ Iowa Picture Interpretation Test (Sagie *et al*., 1996: 436) การวัดทำโดยให้แต่งเรื่องสั้นจากรูปภาพ ผู้ทดสอบจะเขียนเรื่องสั้นจากภาพโดยใช้เวลาประมาณ 5 นาที โดยมีคำถามนำ เช่น รูปภาพนี้เกี่ยวกับอะไร บุคคลในภาพกำลังทำอะไร เหตุการณ์อะไรเกิดในอดีต เหตุการณ์ใดจะเกิดในอนาคต และเขาจะทำอย่างไร ถ้าผู้ถูกทดสอบเขียนเรื่องเกี่ยวข้องกับจินตนาการสร้างสรรค์ (เช่น เขียนว่าบุคคลในภาพกำลังนั่งคิดสูตรวิทยาศาสตร์ ออกแบบเครื่องจักร) แสดงว่ามีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์สูง (อารี เพชรผุด, 2537: 98) ซึ่งแบบทดสอบจัดเป็นแบบทดสอบประเภทฉายภาพทางจิต (Sagie *et al*., 1996: 436)

นอกจากแบบทดสอบประเภทฉายภาพทางจิตดังกล่าวข้างต้น แบบทดสอบที่สะดวกในการใช้ และการแปลผลข้อมูล โดยผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องมีความชำนาญ หรือต้องได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษ แบบทดสอบกลุ่มนี้เรียกว่า แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ ได้แก่ แบบทดสอบ 18-item Achievement Motivation (AMQ) (Sagie *et al*., 1996) แบบทดสอบ Work and Family Orientation Questionnaire (WOFO) ซึ่งใช้ในการประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามทฤษฎีของ Spence and Helmreich (Beck, 1990: 305) รวมถึงมาตรวัดระดับแนวโน้มการประสบความสำเร็จของเมห์ฮาเบียน (The Mehrabian Achieving Tendency Scale: MATS) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า เป็นมาตรวัด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวโน้มการประสบความสำเร็จที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จอย่างกว้างขวาง (Mehrabian, 1994-1995)

มาตรวัดระดับแนวโน้มการประสบความสำเร็จของ Mehrabian
(The Mehrabian Achieving Tendency Scale: MATS)

Mehrabian (1994-1995) ได้ทบทวนการศึกษาการวัดระดับแนวโน้มการประสบความสำเร็จด้วยแบบสอบถาม MATS ที่ใช้ได้ทั้งหญิงและชาย ซึ่งมาตรวัดนี้ถูกนำมาใช้ประเมินคุณลักษณะของปัจเจกบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในขอบข่ายกว้าง MATS ได้รับการออกแบบว่าเป็นเครื่องมือวัดความต้องการประสบความสำเร็จแบบรายงานตนเอง (Mehrabian, 1968) และเป็นเครื่องมือวัดการประสบความสำเร็จเพียงเครื่องมือเดียวที่เกิดขึ้นโดยความร่วมมือจากหลายฝ่าย (Mehrabian and Bank, 1978) รูปแบบฉบับแก้ไขปรับปรุงล่าสุดของ MATS เป็นการประเมินคุณลักษณะแรงจูงใจในประสบความสำเร็จส่วนบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือสูง และปลอดจากการให้คำตอบที่อคติ (Response Bias) MATS มีสหสัมพันธ์ในทางลบกับมาตรวัดหลายตัวที่ใช้วัดความวิตกกังวลที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความกลัวความสำเร็จ MATS ประสบผลสำเร็จในการทำนายผลการปฏิบัติงานในสถานการณ์ทดสอบที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริง ทั้งในสถานที่ทำงานและโรงเรียน รวมถึงทัศนคติทางการศึกษา (เช่น ระดับความทะเยอทะยาน ความสนใจ ความพึงพอใจ ภาวะผู้นำและการริเริ่ม) MATS ยังสามารถทำนายทางเลือกในการประกอบอาชีพ และความผูกพันต่อองค์การ/อาชีพ (Mehrabian, 1993; 1994-1995)

Mehrabian (1994-1995) อธิบายถึงการพัฒนามาตรวัด MATS ว่า การให้คะแนนตามมาตรวัดความต้องการความสำเร็จของแมคเคิลแลนด์และคณะ(1953) ต้องอาศัยการฝึกอบรม และใช้เวลามาก รวมทั้งขาดความเชื่อถือได้ในการทดสอบแบบทดสอบซ้ำ ปัญหาเหล่านี้ผลักดันให้เมห์ราเบียนพัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัดแนวโน้มความสำเร็จที่ใช้ได้ทุกเพศ ซึ่งยึดทฤษฎีบางส่วนของแอทคินสัน (Atkinson, 1964) คือ ความสำเร็จและการยอมรับความเสี่ยง การยืนกราน ตลอดจนข้อมูลสิ่งจูงใจด้านอารมณ์จากทฤษฎีนี้ องค์ประกอบของแบบสอบถามเพื่อวัดแนวโน้มความสำเร็จของเมห์ฮาเบียนจึงสะท้อนให้เห็นความสำเร็จที่ความแตกต่างของแต่ละบุคคล

ขอบข่ายและเนื้อหาของมาตรวัด MATS

Mehrabian (1994-1995) อธิบายว่า MATS เริ่มแรกประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 255 ข้อซึ่งมีองค์ประกอบคือ ความปรารถนาและการไขว่คว้าความสำเร็จ ความกลัวความล้มเหลว ความสำเร็จหรือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความล้มเหลวเป็นผลจากตนเองหรือสภาพแวดล้อมภายนอก ความต้องการผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นแม้พบความล้มเหลวซ้ำๆ การยืดช่วงเวลาของความอิ่มอกอิ่มใจ ความพยายามทำงานให้เสร็จก่อนส่งต่อให้ผู้อื่น แนวโน้มที่จะกลับไปทำงานที่ยังไม่สำเร็จให้เสร็จสมบูรณ์ ความทะเยอทะยานที่มีโอกาสเป็นไปได้จริง ชอบงานที่ยากซับซ้อน เต็มใจรับความเสี่ยง คิดและวางแผนเพื่ออนาคต ต้องการข้อมูลย้อนกลับและต้องการแรงกระตุ้น

ต่อมาคัดเลือกข้อคำถามจาก 255 ข้อเหลือเพียง 85 ข้อ ส่วนอีก 99 ข้อเก็บไว้เพื่อทบทวนและเขียนข้อคำถามใหม่เพิ่มเติม จนได้ข้อคำถาม 184 ข้อ ซึ่งนิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความภาคภูมิใจเมื่อทำงานเสร็จสมบูรณ์ ทำงานมากกว่าหรือเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามอย่างสูง มุ่งมั่นบากบั่นที่จะทำงานอย่างหนักจนงานเสร็จสิ้นสมบูรณ์แม้พบความล้มเหลวซ้ำๆ การยืดช่วงเวลาของความอิ่มอกอิ่มใจ เต็มใจสละความสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อความสำเร็จในการทำงาน มีความทะเยอทะยาน เต็มใจแข่งขัน มีภาวะผู้นำ กำหนดเป้าหมายทิศทางในอนาคต วางแผนและปฏิบัติตามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำงานอย่างมองโลกในแง่ดี เต็มใจรับความเสี่ยง หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ชอบงานที่ยากซับซ้อน มองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงและให้กำลังใจตัวเอง ต้องการข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง กลัวความล้มเหลว และไม่อดทนรอเชื่อในโชคชะตา

จากนิยามข้างต้นทำให้ Mehrabian (1994-1995) สามารถพัฒนาเป็นมาตรวัด MATS ซึ่งถือเป็นรูปแบบสุดท้าย ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 38 ข้อโดยมีจำนวนข้อคำถามที่สมดุลกัน นั่นคือ 19 ข้อเป็นข้อคำถามในทางบวก และอีก 19 ข้อเป็นข้อคำถามในทางลบ ตัวอย่างข้อคำถามทางบวก “ฉันชอบทำงานที่มีความสำคัญ ยาก และมีความล้มเหลวถึง 50% มากกว่าทำงานที่สำคัญ แต่ไม่ยาก” หรือ “ฉันพยายามทำอาหารที่แปลกใหม่ และน่าสนใจ ซึ่งอาจไม่อร่อยมากกว่าทำอาหารที่คุ้นเคยซึ่งออกมาดีบ่อยครั้ง” หรือ “การได้ทราบข้อดี-ข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองทำให้ทำงานได้ดีขึ้น” หรือ “ถ้าจะให้เลือกแก้ไขปัญหา ฉันชอบที่จะแก้ปัญหาที่ยากมากกว่าปัญหาที่ง่าย” หากเห็นด้วยในข้อคำถามนี้ แสดงว่า บุคคลนั้นมีแนวโน้มประสบความสำเร็จสูง ส่วนตัวอย่างข้อคำถามทางลบได้แก่ “ฉันชอบงานที่ต้องใช้ความพยายามไม่มาก โดยเฉพาะงานที่มีประสบการณ์มาแล้ว” หรือ “เมื่อมีคนลาออกจากงาน ฉันรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง” หากเห็นด้วยในข้อคำถามนี้ แสดงว่า บุคคลนั้นมีแนวโน้มประสบความสำเร็จต่ำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การให้คะแนนของมาตรวัด MATS

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนของMATS เป็นแบบมาตรตราส่วนประมาณค่า 9 ระดับ ตั้งแต่ + 4 คือเห็นด้วยที่สุด ไปถึง – 4 คือไม่เห็นด้วยที่สุด โดยคำนวณคะแนนทั้งหมดจากสูตร MATS Score เท่ากับ ผลรวมคำตอบของกลุ่มตัวอย่างต่อคำถามทางบวกทั้ง 19 ข้อ ลบด้วยผลรวมคำตอบของกลุ่มตัวอย่างต่อคำถามทางลบทั้ง 19 ข้อ (Mehrabian, 1994-1995)

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของมาตรวัด MATS

มาตรวัด MATS มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นภายใน (Internal Consistency Reliability Coefficient) จากสูตร KR-20 (Kuder and Richardson, 1937) เท่ากับ .91 แสดงว่า MATS มีค่าความความเชื่อมั่นภายในสูง หมายถึง มีปัจจัยหรือคุณลักษณะหลากหลายที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มประสบความสำเร็จ (Mehrabian and Bank, 1978)

ความเที่ยงตรงตามอำนาจจำแนก (Discriminant Validity) ของมาตรวัด MATS

Mehrabian (1994-1995) กล่าวว่า MATS มีรูปแบบการให้คะแนนอย่างสมดุล (ครึ่งหนึ่งเป็นคะแนนเชิงบวก อีกครึ่งเป็นคะแนนเชิงลบ) ทำให้ MATS ค่อนข้างปลอดจากการให้คำตอบที่อคติ จากข้อมูลการศึกษาในห้องปฏิบัติการ พบว่า MATS มีค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนที่ตอบตามความต้องการทางสังคม (Social Desirability Scale) ของ Crowne and Marlowe(1960) เท่ากับ .31 ($p < .01$) (Meharbian and O' Reilly, 1980) ทำนองเดียวกับการศึกษาของ Antion and Michael (1983) พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง MATS กับคะแนนที่ตอบตามความต้องการทางสังคมเท่ากับ .33 ($p < .01$) จากผลการศึกษาทั้งสองครั้งดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ค่าสหสัมพันธ์ ($r = .32$, $p < .01$)ระหว่าง MATS กับคะแนนที่ตอบคำถามตามความต้องการทางสังคมเป็นไปในทางบวก และมีนัยสำคัญพอสมควร การสร้างแบบทดสอบโดยป้องกันอคติจากการเลือกข้อคำถามและการใช้คำนั้นช่วยลดการตอบคำถามตามความต้องการทางสังคมของมาตรวัด MATS ได้บางส่วน

ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงแบบเอกนัย (Convergent Validity) ของมาตรวัด MATS

Mehrabian (1994-1995) อธิบายถึ การศึกษาของ Ho and Zemaitis (1981) ที่ได้คิดค้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มาตรวัดองค์ประกอบสำคัญของความกลัวความสำเร็จจำนวน 27 ข้อ กล่าวคือ ความวิตกกังวลมีผลตรงข้ามกับกับความสำเร็จ (Concern Over the Negative Consequences of Success: CONCOS) มาตรวัดเกี่ยวกับความวิตกกังวล แสดงให้เห็น การทำดีอาจมีคนไม่ชอบ จงใจทำดีน้อยลงเพื่อจะได้ไม่คุกคามผู้อื่น หรือกลัวว่าความสำเร็จจะไม่ถาวร และกลายเป็นความล้มเหลวตามมาอย่างง่ายดาย ด้วยเหตุที่ความกลัวความสำเร็จถูกกำหนดกรอบแนวคิดให้เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ (Atkinson, 1964) ซึ่งแบบทดสอบความสำเร็จที่ใช้มาตรวัดความวิตกกังวลเพื่อประเมิน “แรงจูงใจหลีกเลี่ยงความล้มเหลว” ของ Atkinson ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่บั่นทอนหนทางสู่การทำหน้าที่งานให้สำเร็จ ดังนั้นมาตรวัดความกลัวความสำเร็จจึงควรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับแนวโน้มความสำเร็จ เพื่อให้สอดคล้องกับการคาดการณ์ดังกล่าว Ho and Zemaitis (1981) จึงได้ทำการตรวจสอบและพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของเพศชายระหว่าง CONCOS กับ MATS เท่ากับ -.69 ($p < .001$) ขณะที่ค่าสหสัมพันธ์ของเพศหญิงก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ -.59 ($p < .001$)

Hyland and Dann (1988)ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของ CONCOS และหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 4 ประการของ CONCOS กับ MATS พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ประการของ CONCOS มีค่าสหสัมพันธ์ในทางลบกับMATS และมี 2 องค์ประกอบที่ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการปฏิเสธความสำเร็จ ไม่เห็นความสำคัญของความสำเร็จและเชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากโชค ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์กับ MATS เท่ากับ -.42 ($p < .05$) องค์ประกอบต่อมาคือ ความวิตกกังวลของตนเองต่อความสำเร็จอันทำให้รู้สึกไม่สบายใจและวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์กับ MATS เท่ากับ -.16 ($p < .05$)

นอกจากนี้ จากการศึกษาจำนวนมากที่ได้เปรียบเทียบมาตรวัด MATS กับผลการปฏิบัติงานของตัวอย่างงานที่พบในชีวิตประจำวันต่างๆ หรือสถานการณ์ที่ต้องแก้ไขปัญหา (ซึ่งแตกต่างจากงานอดิเรก) พบว่า มาตรวัด MATS มีความเที่ยงตรงในการทำนาย (Mehrabian, 1994-1995)

Scannell and Allen (2000-2001) ได้นำแบบทดสอบ MATS มาหาความสัมพันธ์กับอาชีพที่หลากหลาย ซึ่งในอดีตไม่มีการศึกษาที่ตรวจสอบถึงความแปรปรวนในคะแนนของ MATS ข้ามสายอาชีพ (Meharbian, 1994-1995) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้จัดการ (Manager) พนักงานฝ่ายบริหาร (Administrators) พนักงานมืออาชีพ (Professional) และกลุ่มนักศึกษา (ตามลำดับ) เป็นกลุ่มที่ได้รับคะแนน MATS สูงสุด ส่วนกลุ่มที่มีคะแนน MATS น้อยที่สุดคือ พนักงานที่ทำงานคล้ายมืออาชีพ (Para- professional) เสมียน พนักงานขาย พนักงานให้บริการส่วนบุคคล (Personal Service Workers) ทำนองเดียวกับผลการศึกษาของ Waddell (1983) พบว่า กลุ่มผู้จัดการ พนักงานฝ่ายบริหาร และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พนักงานมืออาชีพ มีคะแนนการประสบความสำเร็จสูงกว่า พนักงานที่ทำงานคล้ายมืออาชีพ เสมียน พนักงานขาย และพนักงานให้บริการส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาของWaddell จึงสนับสนุนความเที่ยงตรงทางโครงสร้างของมาตรวัด MATS นอกจากนี้ MATS ยังเป็นเครื่องมือที่ชัดเจน และไม่เฉพาะเจาะจง แสดงให้เห็นการประสบความสำเร็จของแต่ละสายอาชีพที่แตกต่างกัน อาจเนื่องมากจาก รูปแบบเริ่มแรกของ MATS สร้างขึ้นตามคำจำกัดความของบุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำของ Atkinson (Mehrabian, 1968) และได้รับการทดสอบว่า ไม่ไวต่อความรู้สึกที่เป็นคุณลักษณะการประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสรุปว่า วิธีวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ตามวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ คือ การวัดแบบทดสอบฉายภาพทางจิต เช่น TAT ซึ่งผู้วัดต้องมีความชำนาญและได้รับการฝึกฝนจึงจะสามารถทำการวัดได้อย่างถูกต้อง ส่วนอีกวิธีคือ การใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมาตรวัดระดับแนวโน้มการประสบความสำเร็จของเมห์ฮาเบียน (The Mehrabian Achieving Tendency Scale :MATS) ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นสูง มีความเที่ยงตรงอย่างมาก และถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวาง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการที่กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีความสุขสูงสุดในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สามารถสร้างสรรค์บางสิ่งบางอย่างที่ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้

Beck (1990: 291-292) กล่าวถึง McClelland และคณะ ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับความสุข ซึ่งบอกเป็นนัยว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกี่ยวข้องกันกับความสุข ประสบการณ์ที่บุคคลแต่ละคนได้รับสามารถทำนายผลลัพธ์ที่พึงพอใจได้ เมื่อความต้องการที่จะประสบความสำเร็จนั้นก่อให้เกิดผลที่ดี บุคคลจะมีพฤติกรรมที่ต้องการความสำเร็จมากขึ้น ในทางกลับกัน หากบุคคลได้รับการลงโทษจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้น บุคคลนั้นจะพัฒนาความกลัวที่เกิดจากความล้มเหลวเป็นแรงจูงใจในการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Dinner (2003) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มักประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการทำงาน เมื่อผลงานเป็นไปตามที่คาดหวัง บุคคลจึงพยายามใช้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อกระตุ้นตัวเองให้เกิดแรงจูงใจ (Motive Drive)ให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย และสัมฤทธิ์ผลในที่สุด

Dinner and Myers (2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จะประสบความสำเร็จในด้านการตัดสินใจและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยสรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนั้น หากพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง น่าจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามจากมาตรวัดระดับแนวโน้มการประสบความสำเร็จของเมห์ฮาเบียน (The Mehrabian Achieving Tendency Scale: MATS) (Mehrabian,1978) เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้วิจัยเห็นว่าก่อนที่จะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีประเด็นที่นำมาศึกษาก่อนดังต่อไปนี้

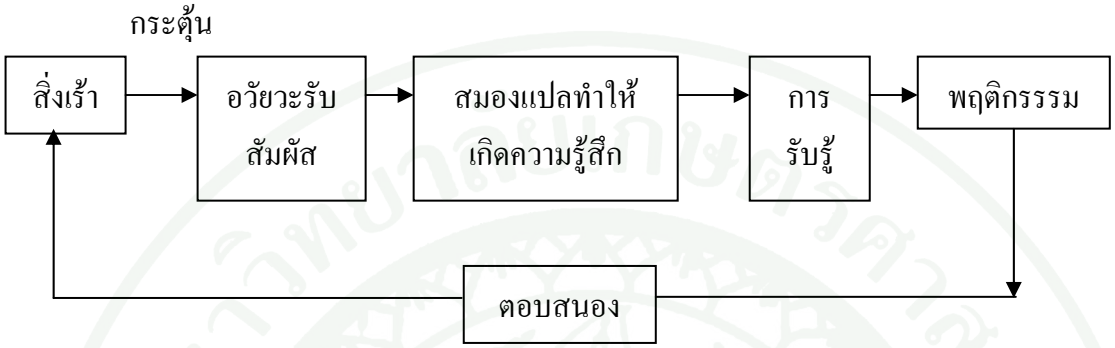
ความหมายของการรับรู้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการแห่งการแปลความหมายของการสัมผัสที่ได้รับออกมาเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย ซึ่งต้องใช้ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมที่มีมาก่อนจึงเกิดการรับรู้ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รัจรี นพเกตุ (2542: 157-158) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่อวัยวะรับความรู้สึกมีหน้าที่รับข้อมูลอยู่รอบๆ ตัว โดยข้อมูลดังกล่าวได้แก่ ความร้อน แสง เสียง เป็นต้น จากนั้นข้อมูลจะเร้าอวัยวะรับความรู้สึกให้แปรพลังงานเหล่านี้เป็นกระแสประสาทเดินทางขึ้นสู่สมองทำให้เกิดความรู้สึก เช่น การมองเห็น การได้ยิน เป็นต้น ดังแสดงกระบวนการรับรู้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการรับรู้และการเกิดพฤติกรรม
ที่มา: รัจรี นพเกตุ (2542)

วิภาพร มาพบสุข (2545) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแปลหรือตีความหมายของการรู้สึกสัมผัสที่ได้รับจากตาเห็นภาพ จมูกได้กลิ่น หูได้ยินเสียง ผิวหนังรับสัมผัส เป็นต้น และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งที่มีความหมาย หรือรู้จักเข้าใจได้ โดยความสามารถในการแปลความหมายจากการรู้สึกสัมผัสและมีปฏิกิริยาตอบโต้ต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้สึกเดิม ประสบการณ์ในอดีต ระดับสติปัญญา การสังเกตพิจารณา เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม การคาดหวัง สภาวะจิตใจของบุคคลในขณะนั้น ตลอดจนชนิดและธรรมชาติของสิ่งเร้านั้นๆ ด้วย

สุปาณี สนธิรัตน (2545) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลสำเนียก (Aware) และมีปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ต่อสิ่งเร้าโดยผ่านระบบประสาทสัมผัสได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนังและกล้ามเนื้อ ข่าวสารที่ระบบประสาทสัมผัสรับจากสิ่งแวดล้อมจะถูกส่งต่อไปยังสมอง เพื่อให้เกิดความรู้สึกเปลี่ยนเป็นการได้เห็น การได้กลิ่น การได้รส ความรู้สึกร้อน หนาว เจ็บปวด เป็นต้น พฤติกรรมการรู้สึกเป็นการตอบสนองขั้นแรกสุดต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สมองจะตีความสิ่งที่รู้สึกต่อไปอีกขั้นหนึ่งเป็นการรับรู้ว่าสิ่งที่เห็น ได้ยิน หรือรู้สึกนั้นคืออะไร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ถวิล ธาราโภชน์ และศรัณย์ ดำริสุข (2546) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากการรู้สึก ได้แก่ อวัยวะรับการรู้สึกทั้งภายในและภายนอกทำหน้าที่รับการรู้สึกและส่งเป็นกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อให้ตีความหมาย แล้วจึงรู้ว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้นคืออะไร

Page (1977 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) อธิบายว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความหมายโดยกระบวนการรับรู้ ดังนั้น การรับรู้จึงเป็นกระบวนการที่เกิดแทรกระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองดังนี้

สิ่งเร้า ⟶ การรับรู้ ⟶ การตอบสนอง

Wolman (1989) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการรวบรวมภายในตนเองผ่านประสาทสัมผัสต่างๆ ซึ่งเบื้องต้นจะเป็นภาพรวมทั้งหมดที่ครอบคลุมและกำหนดแต่ละส่วนไว้ และกระบวนการรวบรวมภาพนี้กระจ่างชัดขึ้นท่ามกลางการได้รับข้อมูลข่าวสารและการติดต่อจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ

Schiffiman and Kanuk (1994) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งแต่ละบุคคลเลือกสรรจัดระเบียบและตีความสิ่งกระตุ้นออกเป็นภาพที่มีความหมาย และเป็นภาพรวมของโลก หรืออาจหมายถึง วิธีการที่เรามองโลกที่อยู่รอบๆ ตัวเรา

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของการรับรู้ ผู้วิจัยได้สรุปว่าการรับรู้หมายถึงกระบวนการที่บุคคลแปลความหมายของการรู้สึกสัมผัสที่เกิดจากสิ่งเร้ามากระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งที่มีความหมาย หรือรู้จักเข้าใจได้ ซึ่งการแปลความหมายของสมองจะถูกต้องแม่นยำมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งเร้า สติปัญญา ความรู้และประสบการณ์ในอดีต สภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล ทัศนคติ ค่านิยม และปัจจัยทางสังคม เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environments)

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญมากต่อองค์การ กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่สะดวกสบาย ความสามารถในการผลิตก็จะเสียหาย หากกำหนดระบบงานไม่ถูกใจพนักงานจะมีความสัมพันธ์ต่อการลดความสามารถในการผลิต ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง ก่อให้เกิดความผิดพลาดที่เกิดจากอุบัติเหตุอย่างมหาศาล อีกทั้งยังส่งผลต่อการขาดงานและลาออกจาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งาน ในทางกลับกัน หากสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย ชั่วโมงการทำงานมีความยืดหยุ่น ก็จะทำให้ความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์การจึงต้องพิจารณาตรวจสอบการรับรู้ ยอมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในองค์การ (Schultz and Schultz, 2002)

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง และอุณหภูมิ

ประสิทธิ์ ตันสุวรรณ (2534) นิยามว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมถึงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ไม้สอย มีสวนเขียวชอุ่มน่าทำงาน อากาศในห้องทำงานเย็นสบาย ส้วมไม่เหม็น ไม่เครียด คนรอบข้างดี การทำงานมีระบบการประสานงานดี มีวินัยดี และมีจริยธรรมดี มีความซื่อสัตย์

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และกฤษฎา ชัยกุล (2537) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความหมายรวมถึง ตัวงาน ระบบการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องจักรต่างๆ และสภาวะการทำงาน ได้แก่ แนวทางการทำงาน และความหนักเบาของงาน เป็นต้น

พงศ์ หรดาล (2540) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความหมายทางสังคมในการทำงาน สภาพการทำงานในโรงงาน ชั่วโมงการทำงาน ความน่าสนใจของงาน ความน่าดึงดูดใจจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร การติดต่อสื่อสาร องค์กรฝ่ายบริหาร สายการบังคับบัญชา ความยากง่ายของงานที่ทำ เนื้อหาเฉพาะของงาน และผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถกำหนดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2546) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะทำงาน อาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิทธิชัย เลี้ยงถนอม (2547) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะทำงาน เช่น หัวหน้าควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอากาศ แสงสว่าง เสียง ความสั่นสะเทือนของเครื่องจักร รังสี ความร้อน ความเย็น แก๊ส ไอฝุ่น ละออง และสารเคมีอื่นๆ แม้กระทั่งเชื้อโรคและสัตว์เลี้ยงต่างๆ

Corsini (1999) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่หรือพื้นที่ที่พนักงานใช้ในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบต่างๆได้แก่ ปริมาณแสง ลักษณะสภาพอากาศ เสียง ตารางเวลาการทำงานและระยะเวลาพัก เป็นต้น

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะทำงาน ทั้งที่มองเห็นได้และมองไม่เห็น ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการผลิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม และความเหมาะสมของเวลาในการทำงาน

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างหลากหลาย ทั้งมีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ผู้วิจัยรวบรวมองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ ดังนี้

Schultz and Schultz (2002) แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) คือ สิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบห้องทำงาน สภาพห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิและความชื้น ระดับเสียงรบกวน สี การให้แสงสว่าง ดนตรี โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จอดรถของบริษัท รวมไปถึง การออกแบบพื้นที่ทำงาน ได้แก่ การออกแบบจอภาพและปุ่มควบคุมตามหลักเออร์กอนอมิคส์ ตัวอย่างเช่น การจัดวางองค์ประกอบแต่ละส่วนในพื้นที่ด้านหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลาการทำงาน หรือตารางการทำงาน (Work Schedules) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาในการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา Schultz and Schultz (2002) กล่าวว่า การทำงานเป็นกะโดยส่วนใหญ่จะทำงานตามเวลาในช่วง 3 เวลา คือ 7.00-15.00 น. 15.00-23.00 น. หรือ 23.00-7.00 น. ซึ่งบางบริษัทจะกำหนดให้พนักงานทำงานช่วงใดช่วงหนึ่งอย่างถาวร ขณะที่บางบริษัทจะหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทุกสัปดาห์หรือทุกเดือน พนักงานที่ทำงานช่วงเย็นหรือตลอดช่วงกลางคืนจะได้รับค่าจ้างพิเศษเพื่อตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวก

3. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจหรือจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่างๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงานและมีผลกระทบต่อพนักงาน ได้แก่ ความเบื่อหน่าย ซึ่งอาจเกิดจากการทำงานที่ง่ายขึ้น งานที่ซ้ำซากจำเจ งานที่ต้องใช้ทักษะเดียวในการทำงานตลอดเวลา รวมทั้ง ความเหนื่อยล้า ทั้งเหนื่อยล้าทางจิตใจและทางร่างกาย เนื่องจากการทำงานที่ง่ายนั้นไม่จำเป็นต้องใช้สติปัญญาหรือความฉลาด ไม่ต้องการความก้าวหน้า และไม่ต้องการความตั้งใจมากนัด อาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย และความด้อยศักยภาพได้ โดย Schultz and Schultz (2002) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งความเหนื่อยล้าออกเป็น 2 ประเภทคือ ความเหนื่อยทางจิตใจ ซึ่งคล้ายกับความน่าเบื่อหน่าย และความเหนื่อยทางร่างกาย มีสาเหตุจากการใช้กล้ามเนื้อมากเกินไป ความเหนื่อยทั้ง 2 ประเภทคือสาเหตุที่ทำให้มีผลปฏิบัติงานต่ำ และนำไปสู่ความผิดพลาดของงาน

Carlopio (1996 cited in Lee, 2006) ได้ทำการศึกษาพนักงานที่ทำงานแบบประจำ และพนักงานที่ทำงานแบบชั่วคราวในประเทศออสเตรเลียจำนวน 641 คน โดยแบ่งมิติของสภาพแวดล้อมการทำงานเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสว่าง คุณภาพของอากาศ ความดันอากาศของพื้นที่ทำงาน และองค์ประกอบทั่วๆ ไปในที่ทำงาน

2. สิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ห้องน้ำ ห้องพักผ่อน พื้นที่รับประทานอาหาร และสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับนันทนาการ

3. โครงสร้างของงาน ได้แก่ ตารางเวลาการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ตลอดจนการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. อุปกรณ์ และเครื่องมือ รวมถึงการออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ความปลอดภัยและสุขอนามัย ได้แก่ เอกสารเกี่ยวกับมาตรฐานด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน สารเคมีอันตราย ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความไม่ปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน

ชื่น สุขศิริ (ม.ป.ป.: 144-116) แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมเป็น 2 องค์ประกอบ เช่นเดียวกับแนวคิดของอารี เพชรผุด (2536) ที่แบ่งองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่องค์กรจำเป็นต้องตรวจสอบให้ได้ตามมาตรฐาน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านกายภาพหรือทางวัตถุ ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์ช่วยในการมองเห็น และเสียงรบกวน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพัก ดนตรี และสภาพภายนอกอื่นๆ เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องรับประทานอาหาร และความสั่นสะเทือน เป็นต้น

2. องค์ประกอบทางจิตวิทยาหรือทางสังคม ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน ความกดดันทางสังคม เช่น จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา หรือการต้องปฏิบัติตามมาตรฐานของกลุ่ม เสถียรภาพในอาชีพการทำงาน ความพอใจในความต้องการของชีวิตสิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และกฤษฎา ชัยกุล (2537) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางเคมี และสภาพแวดล้อมทางชีวภาพซึ่งสอดคล้องกับการแบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานของ สุทธิ์ ศรีบูรพา (2540) ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environments) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับระดับอุณหภูมิ ความร้อน ความเย็น ความชื้น ความกดดันบรรยากาศ สี เสียงดัง ความสั่นสะเทือน แสงสว่าง แสงจ้า รังสีต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะทำงานรวมทั้งเครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ณ บริเวณนั้น และขนาดที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งถ้าอยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมก็จะเป็นสาเหตุของการเกิดอันตรายต่อสุขภาพของผู้ประกอบวิชาชีพได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. สภาพแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environments) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีต่างๆ ที่ใช้เป็นวัตถุดิบหรือผลผลิตและของเสียต่างๆ ที่ต้องกำจัด สารเคมีโดยทั่วไปอาจอยู่ในรูปของไอฝุ่น ไอระเหย ละอองไอ ก๊าซอันตรายอื่นๆ เจือปน เขม่าควัน ก๊าซหรืออยู่ในรูปของเหลว เช่น ตัวทำละลายต่างๆ เป็นต้น การได้รับสารเคมี อาจทำให้เกิดพิษต่อร่างกายแบบเฉียบพลันหรือแบบเรื้อรังต่อผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาด หรือปริมาณการได้รับ ทางเข้าสู่ร่างกาย คุณสมบัติทางฟิสิกส์และเคมี การสัมผัสสิ่งแวดล้อมการทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ หรือรับประทานยาก็มีผลกระทบต่อสุขภาพเช่นเดียวกัน

3. สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environments) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีเชื้อโรคต่างๆ สัตว์ แมลงต่างๆ ที่เป็นพาหนะนำโรคมาสู่คน เช่น หนู งู แมลงสาบ แบคทีเรีย ไวรัส ราและยีสต์ ปรสิต เป็นต้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับ หรือสัมผัสอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สิทธิชัย เลี้ยงถนอม (2547) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 4 ประเภท เช่นเดียวกับที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่องค์ประกอบสุดท้ายเปลี่ยนจากสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมเป็นปัจจัยทางเออร์โกโนมิกส์ (Ergonomocis) กล่าวคือ งานบางอย่างต้องทำงานอย่างเร่งรัด ต้องทำงานแข่งกับเวลา การทำงานเป็นผลัด การทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การทำงานที่หนักเกินกำลัง การทำงานที่ซ้ำซากจำเจ การทำงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจหรือแม้แต่อิริยาบถ ทำนองเดียวกับอารี เพชรผุด (2536) อธิบายเพิ่มเติมว่า นักวิทยาศาสตร์ทางด้านเออร์โกโนมิกส์ได้พยายามศึกษาสภาพการทำงานของคน โดยพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรมในการทำงาน ความสัมพันธ์ของคนกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ของคนกับเครื่องจักรในการทำงาน โดยทำการศึกษาทั้งด้านร่างกายและด้านอารมณ์ หากคนกับเครื่องจักรเข้ากันได้อย่างราบรื่นผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น การศึกษาเออร์โกโนมิกส์ทำให้ได้ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดภัย มีประสิทธิภาพและได้ผลงานตามความต้องการ เมื่อการปฏิบัติงานง่ายขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็รู้สึกสบายใจขึ้น การทำงานให้ปลอดภัยจะต้องจัดสภาพแวดล้อมทั้งหมดคือ เครื่องยนต์ เครื่องจักร สถานที่ทำงาน แสง เสียง และอื่นๆ ให้สัมพันธ์กับบุคคลอย่างกลมกลืนกันกับลักษณะงานทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า นักวิชาการได้สร้างเครื่องมือเพื่อประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานจากองค์ประกอบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือมุมมอง ผู้วิจัยรวบรวมไว้ ดังนี้

Moos *et al*. (1990) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพัฒนาแบบประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้นเรียกว่า “The Work Environment Scale: WES” ซึ่งพัฒนาจากการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ เพื่อเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ และพัฒนาปรับปรุงได้ข้อคำถาม 90 ข้อ เพื่อเกิดความแน่ใจว่า WES จะสามารถนำมาใช้ได้อย่างแพร่หลาย จึงได้มีการนำไปใช้กับกลุ่มคนหลากหลายอาชีพและหลากหลายสถาบัน แบบประเมินนี้มีค่าความสอดคล้องภายในของอยู่ระหว่าง.69 - .86 และผ่านการทดสอบซ้ำในระยะเวลา 1 เดือน มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .69 - .83 ความสัมพันธ์ภายในระหว่างองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่ามีความแตกต่างอย่างชัดเจนยกเว้นในบางส่วนที่สัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงาน (Moos, 1986) ผลที่ได้จาก WES อธิบายถึงบรรยากาศการทำงาน (Work Climate) ได้โดยตรง และแสดงให้เห็นแบบอย่างในการอธิบายสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานชอบ รวมทั้งแสดงถึงการขาดความชัดเจน และการขาดการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานและความแน่นเฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ลดลง เมื่อเปรียบเทียบผลข้อมูลที่ได้จากการประเมินแบบทั่วไปกับแบบประเมินความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แบบประเมินความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ทราบถึงปัญหา ชี้แนวทางแก้ไขและพัฒนาซึ่งครอบคลุมเฉพาะในพื้นที่ที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน พนักงานจะรู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นจากการเพิ่มขึ้นของความเกี่ยวข้องในงานและความแน่นเฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะรู้สึกมีอิสระและมีความชัดเจนในงานมากขึ้น รวมทั้งส่งผลให้เกิดนวัตกรรมมากขึ้น อันส่งผลต่อขวัญกำลังใจและคุณภาพในการทำงานดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง WES ประกอบด้วย 3 มิติ แบ่งออกเป็น 10 องค์ประกอบย่อย (Moos *et al*., 1990) ดังนี้

1. มิติด้านความสัมพันธ์ (Relationship Domain) เพื่อวัดสภาพสังคมในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) เป็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่องานที่ทำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2 ความแน่นเฟ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) อธิบายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับมิตรภาพและการสนับสนุนจากคนอื่น ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ท่านให้ความช่วยเหลือพนักงานใหม่ด้วยความรู้สึกสะดวกสบาย”

1.3 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Support Supervisor) อธิบายถึง ความถี่ในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนของหัวหน้างาน และการที่หัวหน้างานให้กำลังใจพนักงาน

2. มิติด้านการเติบโต (Personal Growth Domain) หรือแนวคิดที่เน้นความก้าวหน้า เพื่อประเมินเป้าหมายต่างๆ ที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย

2.1 ความมีอิสระ (Autonomy) คือ สิ่งที่พนักงานได้รับการกระตุ้นหรือการให้กำลังใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Sufficient) และสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้ด้วยตนเอง ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ท่านได้รับกำลังใจเพื่อทำการตัดสินใจด้วยตนเองได้”

2.2 การมุ่งเน้นภาระงาน (Task Orientation) เน้นการวางแผนที่ดี การมีประสิทธิภาพและการลงมือปฏิบัติงาน

2.3 ความกดดันในการทำงาน (Work Pressure) คือ ระดับความกดดันของงานและเวลาที่เร่งรีบซึ่งมีอำนาจเหนือสภาพแวดล้อมในงาน

3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Domain) เป็นการประเมินโครงสร้างต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ความชัดเจน (Clarity) คือ การทราบถึงสิ่งที่คาดหวังในการทำงานตามปกติในแต่ละวัน และบทบาทที่ชัดเจน รวมทั้งนโยบายที่ได้สื่อสารกัน ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “กิจกรรมต่างๆ ได้ถูกวางแผนอย่างดี” “ท่านสามารถอธิบายรายละเอียดในการมอบหมายงานให้กับพนักงานคนอื่นๆ ได้อย่างปกติ”

3.2 การควบคุม (Control) อธิบายถึง การดำเนินการตามบทบาทหน้าที่และแรงกดดันเพื่อรักษาพนักงานให้อยู่ภายใต้การควบคุม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.3 นวัตกรรม (Innovation) เน้นความหลากหลาย การเปลี่ยนแปลง และแนวทางใหม่ๆ

3.4 ความสะดวกสบายทางกายภาพ (Physical Comfort) อธิบายถึง สภาพทางกายภาพที่แวดล้อมพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแบบวัดที่เรียกว่า “The Work Environment Scale” (WES) ของ Moos *et al*. (1990) ที่เป็นประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากแบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้สร้างขึ้นจากองค์ประกอบที่มีความแตกต่างกันไปของนักวิชาการแต่ละท่าน และเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) กล่าวว่า หากสภาพแวดล้อมในการทำงานดีมีความเหมาะสม คนทำงานก็จะทำงานได้อย่างเป็นสุขและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้าม หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของคนทำงานอย่างช้าๆ หากบุคคลมีกลไกในการปรับตัวที่ดี ก็จะสามารถมีชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดได้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

ธัญญา ผลอนันต์ (2546) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่จะกระทบกับความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง หากสภาพแวดล้อมไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน ความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานย่อมลดลง

มุมมองเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคล้ายคลึงกับความต้องการทางสุขอนามัยที่ถูกเสนอโดย Herzberg ซึ่งเป็นปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ (Schultz and Schultz, 2002) ตรงกันข้าม หากจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี และมีความเหมาะสม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กับลักษณะหรือสภาพการทำงาน ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ (อารี เพชรผุด, 2537) ทั้งนี้จากการศึกษาของ Diener, Suk, Lucas and Smith (1999 cited in Neil and Richard, 2005) และ Wright, Cropanzano and Bonett (2007) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้วย

Warr (2007) ได้ศึกษาการไม่มีความสุขที่เกิดจากผลกระทบของลักษณะสภาพแวดล้อมในงาน โดยพิจารณาในส่วนของความไม่พึงพอใจ ความตึงเครียด ความวิตกกังวล และความหดหู่ใจ ผลที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยเปรียบเทียบความเหมือน (Analogy) ของสภาพแวดล้อมในงานกับวิตามินว่าคล้ายกับสุขภาพจิต กล่าวคือเป็นมุมมองที่คล้ายคลึงกับอิทธิพลของวิตามินที่มีต่อสภาพร่างกาย วิตามินมีความสำคัญต่อการมีสุขภาพที่ดี แต่ต้องไม่มากกว่าระดับที่ต้องการ ภาวะที่ขาดวิตามินจะทำให้สภาพร่างกายอ่อนแอลง แต่เมื่อได้รับวิตามินเข้ามาเกินระดับที่เหมาะสมแล้ว ก็ไม่มีประโยชน์แม้จะเพิ่มปริมาณวิตามิน และบางครั้งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายได้ ดังนั้น สภาพแวดล้อมในงานจึงต้องมีความเหมาะสม เนื่องจากลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมในงานนั้น อาจเป็นสาเหตุและส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานได้

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านเวลาทำงาน และด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ดังนี้

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพกับความสุขในการทำงาน

อารี เพชรผุด (2536) กล่าวถึง แนวคิดเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพที่มีผลต่อสุขภาพว่า สิ่งแวดล้อมต่างๆ สามารถส่งผลต่อคนได้ตั้งแต่ 1 หรือมากกว่า 3 ทางคือ สุขภาพ การปฏิบัติงาน และความสะดวกสบาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถแยกจากกันได้ เช่น คนที่สุขภาพไม่ดีก็จะปฏิบัติงานได้ไม่ดี อันนำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงานได้ เมื่อความสะดวกสบายลดลง อาจทำให้ขาดโอกาสและทำให้การปฏิบัติงานไม่ดี การพิจารณาลักษณะต่างๆ เหล่านี้ดูจะเป็นสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกัน แต่ผลที่ออกมาดูเหมือนเป็นการรวมลักษณะต่างๆ เข้าด้วยกัน นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การสั่นสะเทือน เสียงที่ดังเกินไป แสงสว่างที่ไม่เพียงพอ การระบายอากาศที่ไม่เหมาะสม หรือสภาพอากาศที่ร้อนหรือหนาวเกินไปก่อให้เกิดความเครียดต่อคนทำงาน ซึ่งหากเกิดความเครียดในการทำงานก็จะไม่มีความสุขในการทำงานได้ ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นสิ่งที่บันดาลให้คนเกิดความพึงพอใจหรือเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้เกิดความตื่นเต้นหรือเกิดความรังเกียจ (อารี เพชรผุด, 2537)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เสียงและดนตรี

Schultz and Schultz (2002) กล่าวถึง การศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของดนตรีต่อความสามารถในการผลิตและขวัญกำลังใจของพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากกนักวิชาการหลายท่านว่า การได้ฟังเพลงขณะกำลังทำงานช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น แต่ก็มีงานวิจัยกล่าวว่าต้องมีระบบควบคุมที่เข้มงวดด้วย เมื่อไม่นานมานี้มีงานวิจัยเกี่ยวกับดนตรีที่แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกคนชอบให้มีดนตรีระหว่างชั่วโมงการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะทำให้ความสามารถในการผลิตเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ดนตรียังช่วยเพิ่มผลผลิตในงานที่อยู่ในสายการผลิต ซึ่งเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ ตัวอย่างเช่น งานประกอบมอเตอร์ที่ต้องอาศัยความตั้งใจในการทำงานอย่างมาก ดังนั้นดนตรีจึงใช้กับพนักงานกลุ่มนี้ได้ และงานบางอย่างที่ต้องใช้เวลา หรือต้องเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ เพื่อช่วยให้เวลาดำเนินไปอย่างรวดเร็วและรู้สึกสนุกกับการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับ อารี เพชรผุด (2536) ที่กล่าวถึงการนำเสียงดนตรีมาเปิดในช่วงการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับ “เสียงดนตรี” อาจช่วยบรรเทาความเบื่อหน่ายงานและความซ้ำซากในการปฏิบัติงานได้ ดนตรีไม่มีอิทธิพลเพียงแต่ช่วยเพิ่มความน่าสนใจและทำให้พนักงานพิจารณาไตร่ตรองในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดความรู้สึกสบายและพึงพอใจในการทำงานด้วย โดยเฉพาะให้พนักงานเลือกเพลงได้เอง ยิ่งมีประสิทธิภาพสูงสุด

เสียงดัง คือ การสั่นสะเทือนที่เกิดขึ้นในภาวะแวดล้อมทั่วๆ ไปในอากาศ เป็นเสียงที่ผู้ฟังไม่ต้องการ เนื่องจากก่อความรำคาญและทำให้ไม่สบายซึ่งเข้ามาแทรกแซงในเสียงที่ต้องการรับหรือทำอันตรายต่อระบบของร่างกาย เสียงดังหรือเสียงอึกทึก นอกจากมีผลต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และส่งผลกระทบต่อการสื่อสารในการทำงาน โดยเสียงดังจะขัดขวางการสื่อสารที่ทำให้การรับรู้ผิดพลาดแล้วยังส่งผลต่อการใช้ความคิด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ทำการทดลองพบว่า เสียงดังเกิน 100 เดซิเบล (db) ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงานเมื่อได้รับเป็นเวลานาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสูญเสียปริมาณและคุณภาพของงานได้ ซึ่งปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นในแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป (อารี เพชรผุด, 2536) เสียงรบกวนทำให้อารมณ์ฉุนเฉียวและหงุดหงิด รบกวนการพักผ่อน และสร้างผลกระทบทางจิตวิทยา เช่นสูญเสียการได้ยิน เสียงดังที่รบกวนทำให้ความดันเลือดสูงขึ้น เกิดอาการเกร็งของกล้ามเนื้อ ระดับเสียงรบกวนที่สูงยังทำลายอารมณ์ และก่อให้เกิดความเครียดด้วย เสียงอึกทึกที่ดังอยู่เป็นเวลานานอาจจะไม่รุนแรงถึงอันตรายต่อการได้ยิน แต่มีผลทางอ้อมต่อสุขภาพจิตมากกว่ามีผลต่อระบบประสาท หมายความว่า เสียงอึกทึกจะไม่เป็นอันตรายโดยตรงแต่จะไปแทรกแซงเสียงที่เราต้องการได้ยินหรือคำพูดต่างๆ เสียงอึกทึกจะก่อให้เกิดความรำคาญ ซึ่งทำให้เกิดความเครียด ความเครียดนี้ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพจิตของบุคคลแต่ละคนได้ (Schultz and Schultz, 2002)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อุณหภูมิและความชื้น

ผลกระทบของอุณหภูมิและความชื้นพบว่า มีผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพของพนักงานแตกต่าง พนักงานบางคนอาจมีความสุขกับการทำงานในภาวะอากาศเย็น แต่บางคนอาจชอบอากาศร้อน แต่พนักงานทุกคนย่อมต้องทำงานในโรงงานที่มีการควบคุมอุณหภูมิและความชื้น บุคคลแต่ละคนจะทนทานต่อความร้อนได้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพร่างกาย อายุ อัตราการทำงาน ระยะเวลาที่ต้องเผชิญกับความร้อน ระดับความร้อนที่นำมาใช้กับพนักงาน (หากเคยชินกับความร้อนจะสามารถทนต่อความร้อนได้นานกว่า) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิสามารถมีผลต่อความรู้สึกของแต่ละคน ความรู้สึกสบายนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์ส่วนตัวซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางสภาวะแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้สึกสบายยังเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ทำ (ชนิดและระดับของกิจกรรม) และเสื้อผ้าส่วนตัวแปรอื่นๆ เช่น อายุและเงื่อนไขทางกายภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานจะรู้สึกสบายหรือไม่สบายมีสาเหตุจากกิจกรรมและเสื้อผ้า ซึ่งมีผลกระทบต่อความสามารถในการรักษาสมดุลของอุณหภูมิโดยผ่านทางเหงื่อหรือการหดตัวของกล้ามเนื้อ (อารี เพชรผุด, 2536) ดังเช่นการทำงานในสภาพหนาวเย็นจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่ต้องใช้มือปฏิบัติ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบ ทำให้ความคล่องแคล่วในการใช้มือลดลง ความแม่นยำสม่ำเสมอลดลง ลดความแข็งแรงในการใช้กล้ามเนื้อแขน-ขา รวมทั้งกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งทางด้านร่ายกายและสมอง (Fox, 1987 อ้างใน อารี เพชรผุด, 2536)

สี

สีมีบทบาทต่อสถานที่ทำงาน สีช่วยสร้างความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของที่ทำงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย สีเป็นเครื่องมือบอกรหัสต่างๆ ในโรงงานอุตสาหกรรม อุปกรณ์ผจญเพลิงมีสีแดง พื้นที่อันตรายมีสีเหลือง สถานที่ที่ต้องรักษาความปลอดภัยในการทำงานจะมีสีเขียว การอ่านรหัสสีของแต่ละพื้นที่สามารถแบ่งแยกได้อย่างรวดเร็ว สีสามารถป้องกันการล้าของสายตา เนื่องจากสีที่แตกต่างกันมีคุณสมบัติการสะท้อนแตกต่างกัน เช่น ผนังสีขาวสะท้อนแสงได้ดีกว่าพื้นสีดำ หากสถานที่ทำงานดูทรุดโทรม การทาสีใหม่ทำให้เป็นการปรับปรุงขวัญกำลังใจของพนักงานได้ สีใดก็ตามที่ใหม่อยู่นั้นสามารถทำให้พนักงานรู้สึกดีขึ้นกว่าปกติ แต่มีนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเพียงไม่กี่คนที่รับรองว่าผลกระทบของสีที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงาน (Schultz and Schultz, 2002)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การออกแบบพื้นที่ทำงาน

การออกแบบพื้นที่ทำงานเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ เช่น การกำหนดตำแหน่งของปุ่มควบคุมและจอภาพในพื้นที่ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงความสวยงามและความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ความใกล้ไกลปุ่มควบคุมด้วยเพื่อสะดวกในการใช้ การแยกปุ่มควบคุมเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ความสมดุลระหว่างการทำงานของแขน-ขา หลีกเลี่ยงการทำงานที่เกินกำลังของผู้ปฏิบัติงาน การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีร่างกายที่แตกต่างกัน การวางรูปแบบส่วนประกอบเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจรวมทั้งปัจจัยต่างๆที่ช่วยลดความซับซ้อนในกระบวนการทำงาน เพื่อช่วยลดเวลาในการเคลื่อนไหวของชิ้นส่วนต่างๆ ของเครื่องจักรจึงต้องยึดหลักว่าเครื่องจักรที่สำคัญหรือเครื่องจักรที่ใช้งานบ่อยมากที่สุดควรวางใกล้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สะดวกในการใช้ประโยชน์ เครื่องจักรหรือพื้นที่ในการทำงานควรจัดเป็นหมวดหมู่ตามการใช้ประโยชน์ การเคลื่อนไหวของผู้ปฏิบัติงานจากเครื่องจักรหนึ่งสู่อีกเครื่องจักรหนึ่ง ควรจะจัดเรียงตามลำดับการใช้ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถเคลื่อนไหวได้อย่างปลอดภัยและรวดเร็วระหว่างเครื่องจักร จึงต้องมั่นใจสามารถมองเห็นโดยไม่ถูกรบกวนจากแนวการมองหรือถูกขวางโดยเครื่องมืออื่นๆ หรือโดยผู้ปฏิบัติงานคนอื่น รวมทั้งการมีแสงสว่างน้อยเกินไป หรือแสงสว่างไม่เพียงพอ (อารี เพชรผุด, 2536)

แสงสว่าง

ในขณะปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความละเอียด หากแสงสว่างมีไม่เพียงพอในการทำงานจะเป็นอันตรายต่อความสามารถในการมองเห็น ผลการวิจัยยืนยันว่า แสงสว่างที่ไม่เพียงพอทำให้เกิดความรู้สึกหงุดหงิด แสงที่จ้ามาก หลอดไฟที่พร่า และความต้องการแสงธรรมชาติส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานในทางลบ ความเข้มของแสงสว่างจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ ธรรมชาติของงานและอายุของผู้ปฏิบัติงาน แรงงานที่มีอายุมากส่วนใหญ่มีต้องการความสว่างมากกว่าแรงงานวัยหนุ่มสาวเพื่อก่อให้เกิดความพอใจในประสิทธิภาพของงานเท่าๆ กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานประกอบชิ้นส่วนขนาดเล็กซึ่งต้องใช้ความแม่นยำในการทำงาน ได้แก่งานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ต้องการแสงสว่างมากกว่าสายการผลิตในโรงงานบรรจุขวด (Schultz and Schultz, 2002) ทำนองเดียวกับอารี เพชรผุด (2536) กล่าวว่า พนักงานที่ต้องทำงานเกี่ยวกับการตรวจสอบ แสงที่เพียงพอในการมองวัตถุจะทำให้สายตาปราศจากการเมื่อยล้า แต่ถ้าแสงมากเกินไปอาจทำให้สายตาพร่ามัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานตรวจสอบค้นหาสิ่งแตกต่างจากสิ่งอื่นๆ หรือสิ่งที่เล็กมากๆ ในงานตรวจสอบที่ละเอียดซับซ้อน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พนักงานย่อมต้องการการหยุดพักที่เหมาะสม เพราะความเมื่อยล้าของสมองและสายตา หรือประสาทส่วนอื่นที่ทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ได้หยุดพัก จะทำให้การตรวจสอบผิดพลาดได้

นอกจากนี้ การกระจายของแสงก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการส่องสว่าง กล่าวคือ แสงสว่างต้องกระจายทั่วพื้นที่ที่ต้องการมองเห็น แสงสว่างในพื้นที่ทำงานต้องมีความเข้มของแสงมากกว่าบริเวณรอบๆ เพื่อไม่ให้เกิดการล้าของสายตา แสงสว่างในที่นี้ยังรวมไปถึงแสงจ้าที่เข้าตาซึ่งลดประสิทธิภาพในการมองเห็น และเป็นอุปสรรคในการเกิดการล้าของดวงตา เพราะแสงที่จ้าเกินไปนั้นมีความเข้มของแสงมากเกินกว่าที่ดวงตาจะรับได้ (Schultz and Schultz, 2002) ทำนองเดียวกับ อารี เพชรผุด (2536) กล่าวว่า การทำงานในที่มีแสงจ้า เป็นสาเหตุของความไม่สบายตาทำให้เกิดความรำคาญใจ ทำให้เกิดความไม่แน่ใจเพิ่มมากขึ้น ความฉุนเฉียวหงุดหงิด ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายจากแสงจ้าได้ และทำให้ความสามารถในการทำงานหรือการมองเห็นลดน้อยลง นอกจากนี้มีการวิจัยที่พบว่า การทำงานในห้องที่ไม่มีหน้าต่างจะลดความพึงพอใจในการทำงานได้ เนื่องจากมีการบ่น การร้องทุกข์มากเกี่ยวกับเรื่องขาดแสงสว่าง ทำให้ระบายอากาศได้ไม่ดีพอ ทำให้ไม่รู้ว่าอากาศและทิวทัศน์ภายนอกเป็นอย่างไรในขณะที่ตนกำลังทำงาน ดังนั้น คนที่ปฏิบัติงานในสถานที่เช่นนี้จะมีอาการซึมเศร้าและเกิดความตึงเครียด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานด้วย ถ้าผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานใจสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าตน ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจได้ (Schultz and Schultz, 2002)

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน

อารี เพชรผุด (2536) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข หากสภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย เช่น เกิดอุบัติเหตุบ่อยๆ ก็จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของโรงงาน โรงงานต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายมากขึ้นในกรณีที่พนักงานได้รับอุบัติเหตุด้วย สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่

1. หลักการระบายอากาศที่เหมาะสม คือ มีปริมาณอากาศบริสุทธิ์เพียงพอ ต้องไม่ให้ไอพิษไหลผ่านบริเวณหายใจของพนักงาน และระยะทางระหว่างแหล่งกำเนิดไอพิษกับจุดช่องดูดอากาศออกควรสั้นที่สุด

2. ทางออกฉุกเฉินในการทำงาน ในกรณีที่เกิดอันตราย เช่น เกิดอัคคีภัย ต้องดูแลรักษาให้ประตูทางออกฉุกเฉินอยู่ในสภาพที่พนักงานจะเปิดผลักออกได้ง่ายตลอดเวลาที่มีการปฏิบัติงาน และมีแสง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สว่างเพียงพอไม่ให้มีสิ่งกีดขวางที่ทางออกหรือบันไดฉุกเฉิน ต้องจัดดูแลรักษาให้มีป้ายหรือเครื่องหมายที่เห็นได้ชัดเจนให้พนักงานทราบว่าเป็นทางออกหรือบันไดฉุกเฉินอยู่ตลอดเวลา

3. การป้องกันอุบัติเหตุ เป็นวิธีการหนึ่งในเรื่องความปลอดภัย ซึ่งอุบัติเหตุอาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่เลวร้ายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ด้านร่างกาย ได้แก่ คนที่ทำงานภายใต้ความร้อนเกินไป หนาวเกินไป เสียงดัง และอากาศไม่บริสุทธิ์ รวมทั้งสภาพที่หมักหมมของโรงงานมีแนวโน้มก่ออุบัติเหตุได้มาก ส่วนด้านจิตใจ ได้แก่ พนักงานที่เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้างาน หรือถูกเร่งรัดกดดันให้เร่งงาน ย่อมก่ออันตรายได้มาก

4. การจัดสิ่งอำนวยความปลอดภัยอื่นๆ ได้แก่ การจัดให้มีเครื่องมือในการปฐมพยาบาล ซึ่งต้องอยู่ในสภาพที่สะอาดถูกสุขลักษณะ พร้อมใช้งานได้ทันที การจัดส้วม ที่ปัสสาวะและสถานที่ทำความสะอาดร่างกายอย่างเรียบร้อยตามความจำเป็นและเหมาะสม การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ โดยจัดหาและรักษาอุปกรณ์การดื่มหรือภาชนะที่บรรจุน้ำดื่มให้พอเพียงและอยู่ในสภาพที่สะอาดถูกสุขลักษณะ เป็นต้น Schultz and Schultz (2002) กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นพื้นที่จอดรถว่าควรจัดไว้อย่างเพียงพอ หากที่จอดรถห่างจากที่ทำงานมากเกินไปอาจสร้างความไม่พอใจต่อพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติต่อองค์การในทางลบก่อนที่พนักงานจะเข้ามาถึงพื้นที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างความไม่พอใจหรือความคับข้องใจแก่พนักงานได้แก่ การระบายความร้อนและระบบปรับอุณหภูมิในห้องที่มีผนังเป็นกระจก การสร้างหน้าต่างที่เปิดไม่ได้ อุณหภูมิที่ร้อนจนไม่สบาย ความรู้สึกลำบากใจเกิดขึ้นได้จากลิฟต์ของอาคารสูงที่ขึ้นลงช้า คุณภาพอาหารในโรงอาหารของบริษัท และห้องพักผ่อนที่ไม่สะดวกสบายหรือขาดการบำรุงรักษาที่ดี

การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงานกับความสุขในการทำงาน

ในประเด็นของระยะเวลาทำงานนั้น นักวิชาการพบว่า กลุ่มพนักงานที่ต้องทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถือว่ามีชั่วโมงการทำงานที่มากจนเป็นบ่อเกิดของความเจ็บป่วย และความเสี่ยงที่จะมีสุขภาพไม่ดี เกิดความเสียหายต่อชีวิตครอบครัว ความเครียด ปัญหาทางสุขภาพจิต และลดความพึงพอใจในการทำงานลงอีกด้วย (เกียรติพงศ์ อริยปรัชญา และคณะ, 2549; Golden and Wiens-Tuers, 2005; Moum, 1991 cited in Diener, 2000)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Schultz and Schultz (2002) อธิบายถึง ระบบการทำงานเป็นกะโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติงานในเวลากลางคืน อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานทั้งร่างกาย อารมณ์หรือจิตใจ ด้านครอบครัวและสังคม เนื่องจากการที่พนักงานมีช่วงเวลาการทำงาน การนอน การพักผ่อนและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ไม่แน่นอน หรือไม่ในกรณีที่ช่วงเวลาดำเนินกิจกรรมดังกล่าวค่อนข้างแน่นอนแต่พนักงานผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวได้ และจากการศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานเป็นกะโดยเฉพาะปัญหาเรื่องการนอน พบว่า การเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานและการนอนทำให้เกิดความเครียด ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล หน้าที่การงาน สิ่งแวดล้อม และครอบครัว อันก่อให้เกิดผลกระทบต่อตัวพนักงานคือ เกิดสุขภาพอนามัยเสื่อมลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา ได้แก่ เกิดความผิดปกติทีของกระเพาะอาหาร เกิดความผิดปกติเรื่องการนอน โรคหัวใจ ชีวิตสมรส มีปัญหา และการตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้ง่ายขึ้น เช่น โกรธง่าย หงุดหงิดง่าย พนักงานที่ทำงานเป็นกะประสบกับปัญหามากมายในการปรับตัวทางจิตวิทยาและสังคม นอกจากนี้ยังพบว่า ระบบการทำงานเป็นกะแบบกำหนดเวลาตายตัวมีปัญหาน้อยกว่าระบบการทำงานเป็นกะแบบหมุนเวียน พนักงานที่ทำงานเป็นกะแบบตายตัวมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายดีกว่าพนักงานที่ทำงานเป็นกะแบบหมุนเวียน พนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่แน่นอนจะปรับสมดุลของร่างกายในวันใหม่ได้ ตรงข้ามกับระบบการทำงานเป็นกะที่ต้องหมุนเวียนกะ พนักงานจะต้องปรับสมดุลของร่างกายใหม่ทุกอาทิตย์ หรือไม่ก็ตามเวลากะที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีเวลาไม่เพียงพอต่อการปรับสมดุลในชีวิต

จากการศึกษาเรื่อง Hawthorne (Schultz and Schultz, 2002) คณะผู้บริหารขององค์การต่างๆ ได้เห็นความจำเป็นของช่วงเวลาในการหยุดพัก เนื่องจากทราบถึงประโยชน์มากมาย เมื่อพนักงานใช้เวลาในการหยุดพักตามสิทธิ์ที่ได้รับจะทำให้เวลาหยุดพักในเรื่องอื่นๆ ลดลงด้วย หากพนักงานรับรู้ว่าองค์การมีคุณธรรมเพิ่มขึ้นทำให้ลดความอ่อนเพลียและความเบื่อหน่ายอันส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต พนักงานที่ต้องทำงานแบบใช้กำลังแรงงานอย่างหนักต้องการหยุดพัก เพราะเมื่อใช้กล้ามเนื้ออย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานก็จะมีอาการเมื่อยล้า และทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน การหยุดพักนี้ช่วยลดอันตรายของมือและข้อมือที่เกิดซ้ำๆ ซึ่ง Katzall (1950 อ้างใน สิริอร วิชชาวุธ, 2549) พบว่า งานแต่ละอย่างมีช่วงเวลาที่จะเหนื่อยล้าไม่เท่ากัน จากผลการทดลองพบว่า พนักงานควรได้พักผ่อนก่อนมีความเหนื่อยล้าเต็มที่ เพราะหากยิ่งเหนื่อยมากเท่าใด ร่างกายก็ยิ่งต้องการพักผ่อนเป็นเวลานานเท่านั้น ดังนั้นหากองค์การสามารถจัดเวลาในการทำงาน และเวลาในการพักที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถในการทำงานของพนักงานได้ ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

Schultz and Schultz (2002) กล่าวว่า การที่งานมีความง่ายขึ้น การแบ่งงานเป็นส่วนๆ และการทำงานแบบซ้ำซาก ส่งผลต่อจิตใจและสุขภาพกายของพนักงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานที่ประกอบชิ้นส่วนโดยใช้เครื่องจักรในโรงงานจำนวนมากจะร้องทุกข์เกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจะเข้าพบกับหน่วยการแพทย์ของบริษัทบ่อยครั้งกว่าพนักงานที่ทำงานแบบซ้ำซากน้อยกว่า นักจิตวิทยาอธิบายว่าพนักงานที่มีตารางทำงานตายตัวจะรู้สึกหดหู่ใจ และอารมณ์ฉุนเฉียวมากกว่าพนักงานที่ทำงานชนิดเดียวกันแต่มีตารางทำงานยืดหยุ่นได้ งานที่ง่ายและงานที่ซ้ำซากก่อให้เกิดการเสื่อมลงของการรู้คิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับอายุที่มากขึ้น พนักงานมีแนวโน้มเหม่อลอยใจลอยและหลงลืมได้ เมื่องานมีความหมายน้อยลงจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้แทน งานระดับล่างก็ถูกแยกส่วนและทำให้ง่ายขึ้น ผลที่เกิดขึ้นคือ พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญน้อย เนื่องจากรู้สึกว่าสามารถหาคนอื่นทำงานแทนตนได้โดยง่าย และสามารถสับเปลี่ยนหน้าที่กันได้เหมือนกับชิ้นส่วนที่ผลิต ทำให้ลดความพึงพอใจในการควบคุมการทำงานโดยใช้เครื่องจักรจนทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายและหงุดหงิด อันส่งผลต่อคุณภาพการผลิต สอดคล้องกับอารี เพชรผุด (2537) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งและความคับข้องใจ ทำให้รู้สึกมีความสุขและความรู้สึกก้าวร้าวได้

ผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานแบบแยกส่วนและการทำงานที่มีความง่ายขึ้นคือ ความรู้สึกเบื่อหน่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงาน ความเบื่อหน่ายเกิดขึ้นจากการทำงานที่ไม่น่าสนใจซ้ำๆ ติดต่อกัน และทำให้รู้สึกหงุดหงิด ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่พนักงานทุกคนไม่ได้รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานผลิตชิ้นส่วนที่น่าเบื่อ เนื่องจากพนักงานบางคนอาจรู้สึกตื่นเต้น แต่ในงานที่ท้าทาย พนักงานบางคนกลับรู้สึกเบื่อหน่าย ดังนั้น วิธีการลดความน่าเบื่อหน่ายจากลักษณะงานที่ง่ายให้น้อยลง ได้แก่ การขยายขอบเขตงานให้พนักงานมีความรับผิดชอบและท้าทายมากขึ้น ทำให้งานมีความซับซ้อนมากขึ้น น่าสนใจและท้าทายมากขึ้น คณะผู้บริหารควรจัดให้พนักงานสามารถเลือกเวลาได้ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมในที่ทำงานเพื่อลดความน่าเบื่อหน่าย การเอาใจใส่ในการลดเสียงดัง การจัดสภาพแวดล้อมด้านแสงสว่างให้เป็นที่น่าพอใจ (Schultz and Schultz, 2002)

อารี เพชรผุด (2536) กล่าวว่า ความเหนื่อยล้ามีความสำคัญต่อการทำงานทั้งงานที่ต้องเคลื่อนไหวและงานที่ต้องประจำอยู่กับที่ และขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคนที่เคยเหนื่อยล้า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเหนื่อยล้านำไปสู่ความไม่สบายและลดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ผลงานลดลง และเกิดอุบัติเหตุ การออกแบบงานอย่างเหมาะสมช่วยหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าได้ นอกจากนี้ หากผู้ปฏิบัติงานใช้สายตามากเกินไปก่อให้เกิดความเมื่อยล้าทางตา เนื่องจากปริมาณงานที่ใช้กล้ามเนื้อตาและวัตถุที่ใกล้ตามากจะทำให้กล้ามเนื้อต้องปรับความโค้งของเลนส์ให้อยู่อย่างเหมาะสมมากขึ้น กล้ามเนื้อจะต้องหดตัวลงและต้องสูบฉีดเลือดเพื่อนำออกซิเจนมาใช้ ดังนั้นจึงเกิดปัญหาทางสายตา การแสบตาของผู้ปฏิบัติงานและลดความสามารถในการมองเห็น

ส่วนความเหนื่อยล้าทางใจ Schultz and Schultz (2002) กล่าวว่า แม้ว่ายากต่อการประเมิน แต่ความเหนื่อยล้าทางใจสามารถรบกวนการทำงานได้จากความตึงเครียด ภาวะโกรธง่ายและความอ่อนแอเมื่อเหนื่อยเกินไป พนักงานจะขาดสมาธิและความคิดที่เชื่อมโยงจนทำให้กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มักเหนื่อยที่สุดในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน ก่อนเวลาพักกลางวัน และหลังเวลาเลิกงาน ดังนั้นความเหนื่อยล้าจึงไม่ได้ก่อตัวมากในช่วงเวลาทำงาน แต่จะเกิดขึ้นและหายไปตลอดชั่วโมงการทำงาน ซึ่งบอกเป็นนัยว่ามีปัจจัยอื่นนอกเหนือจากการทำงาน เช่น แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความรู้สึกเหนื่อยล้า ช่วงเวลาหยุดพักมีความจำเป็นต่องานที่ใช้แรงงานหนัก ในช่วงเวลาพักจะมีความเหนื่อยล้ามาก จึงต้องใช้เวลาฟื้นตัวนาน สำหรับงานบางอย่าง เช่นงานประเภทใช้แรงงานจำเป็นต้องมีเวลาพักถี่ขึ้น เพื่อให้รู้สึกผ่อนคลาย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับรู้และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งมองเห็นได้และมองไม่เห็น รู้สึกได้จากระบบประสาทสัมผัสทางร่างกายและจิตใจ อันมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันไปในแต่ละคนตามแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Schultz and Schultz (2002) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ได้แก่ การออกแบบพื้นที่ทำงานและเครื่องมืออุปกรณ์ อากาศ อุณหภูมิและความชื้น สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เสียง แสงสว่าง และสี สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะและช่วงเวลาหยุดพัก และสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ได้แก่ ความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาพการทำงานเป็นกะที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีการเดินเครื่องจักรตลอดเวลา รวมทั้งการมีชั่วโมงทำงานยาวนาน หากพนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานได้ ก็จะทำให้พนักงานรับรู้ว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อันส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขได้ ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานได้แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ขอบเขตการศึกษาบุคลิกภาพในทางจิตวิทยานั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลโดยรวม ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นแม้ว่าจะมีการยอมรับกันว่า คนเรานั้นมีความเหมือนกันในบางอย่าง แต่สิ่งที่สร้างความสนใจในการศึกษาบุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้บุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่ง นักทฤษฎีบุคลิกภาพพยายามทำความเข้าใจกับความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนกันระหว่างลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างของแต่ละบุคคล (Pervin, 1989: 3)

ความหมายของบุคลิกภาพ

ในการพิจารณาความหมายของบุคลิกภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึง ประการแรกคือ นิยามหรือคำจัดความ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประเภทของพฤติกรรมที่นักจิตวิทยาให้ความสนใจ และประเภทของวิธีการที่จะใช้ในการศึกษาพฤติกรรมนั้น และประการที่สองคือ ไม่มีสิ่งถูกต้องหรือผิดในการให้คำนิยามบุคลิกภาพ (Pervin, 1989: 4) ที่มีทั้งความหมายแบบทั่วไป และแบบนักจิตวิทยา นักจิตวิทยาแต่ละคน ต่างมีความคิดเห็นแตกต่างกันไปตามความเชื่อของตน (Mayer and Sutton, 1996) ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมาย และนิยามไว้ ดังนี้

บุคลิกภาพ (Personality) มาจากคำว่า Persona มีรากศัพท์จากภาษาละตินว่าหมายถึง หน้ากากที่ตัวละครใช้สวมเวลาออกแสดง เพื่อแสดงบทบาทตามที่ถูกกำหนดให้ โดยทั่วไปแล้ว บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคลทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว ด้านกิจการงานและในสังคมทั่วไป ซึ่งคนไทยส่วนมากถือกันว่า บุคลิกภาพเป็นเครื่องทำนายสมรรถภาพและความสามารถของบุคคล (สุชา จันทน์เอม, 2541: 84)

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538: 297) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของความคิด ท่าที และนิสัยที่เกิดจากองค์ประกอบทางด้านสรีระ และจิตวิทยาซึ่งเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรม

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง กิริยามารยาท และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ค่านิยม ทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีผลกระทบต่อกันและกันเป็นดั่งลูกโซ่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ราชบัณฑิตยสถาน (2540: 260) ให้นิยามบุคลิกภาพ ว่าหมายถึง ผลรวมของความคิด ท่าที และนิสัย ซึ่งสร้างสมจากมูลฐานองค์ประกอบทางจิต และทางกายภาพของบุคลิกภาพของบุคคลอันถ่ายทอดมาทางชีววิทยาส่วนหนึ่ง และจากแบบอย่างวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดมาทางสังคมอีกส่วนหนึ่ง รวมถึงการปรับเหตุจูงใจ ความปรารถนา และความมุ่งประสงค์ของบุคคลนั้นให้เข้ากับความต้องการและวิสัยแห่งสภาพแวดล้อมทางสังคม และที่ไม่เกี่ยวกับสังคม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลทั้งทางการกระทำ และทางจิตใจ เป็นการปรับตัวตอบสนองต่อสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม

วิภา ภักดี (2547) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลร่วมอย่างมีระบบของพฤติกรรมต่างๆ ตลอดจนทัศนคติและค่านิยม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัวบุคคล

Pervin (1989: 4 - 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพจะแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นสาเหตุให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมที่มั่นคง ซึ่งถูกสร้างขึ้นจากลักษณะเฉพาะภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างการรู้คิด (Cognition) อารมณ์ความรู้สึก (Affective) และกระบวนการของพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavioral Process) ภายในตัวบุคคล กระบวนการนี้เกิดขึ้นโดยมีความเกี่ยวเนื่องกับสิ่งกระตุ้น และสถานการณ์ บางครั้งถูกสร้างขึ้นโดยสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว และบางครั้งถูกสร้างขึ้นจากบุคคลเอง

Mayer and Sutton (1996) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นผลลัพธ์ของจิตใจ และความสามารถทางร่างกายของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลมาจากนิสัยตามธรรมชาติ และได้มาจากการอบรมเลี้ยงดู พิจารณาได้จากการสืบทอดทางพันธุกรรม และจากสภาพแวดล้อมทางสังคม อันมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล

Cloninger (2000) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สาเหตุพื้นฐานที่สำคัญของพฤติกรรมเฉพาะตัวและประสบการณ์ของบุคคล

จากการทบทวนความหมายของบุคลิกภาพ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ เป็นคุณลักษณะจำเพาะของบุคคลทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลมาจากส่วนประกอบทางชีววิทยาหรือถ่ายทอดมาจากพันธุกรรม และการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อน ก่อเกิดเป็นเอกลักษณ์ประจำตัว ทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพเริ่มต้นจากนักจิตวิทยาคลินิก ซึ่งทำงานกับปัญหาต่างๆ ของคนไข้โรคจิตทุกวัน แต่ละคนมีวิธีการของตนเองในการรักษาคนไข้ ในที่สุดวิธีการต่างๆ เหล่านั้นก็คือ รากฐานของทฤษฎีบุคลิกภาพต่างๆ ในปัจจุบัน (วิภา ภักดี, 2547) ทฤษฎีบุคลิกภาพนั้นมีหลายทฤษฎี นักทฤษฎีแต่ละท่านจะมีแนวคิดที่แตกต่างกันไป จึงให้น้ำหนักและความสำคัญต่างกัน บุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ซึ่งไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งสามารถอธิบายบุคลิกภาพได้ครบทุกด้าน ศรีเรือน แก้วกังวาล (2547: 322-333) ได้แบ่งแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพในแนวนักจิตวิเคราะห์ (Freudian Psychoanalysis)

1.1 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ Sigmund Freud จิตวิเคราะห์ตามแนวความคิดของ Freud คือ โครงสร้างของบุคลิกภาพ และกลไกป้องกันตัวเอง โดยโครงสร้างของบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Freud มี 3 ลักษณะคือ Id, Ego และ Super Ego ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิต และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆจนหลอมเป็นบุคลิกลักษณะของบุคคล พลัง Id, Ego และ Super Ego จะทำงานไม่แยกจากกันเลย พลังใดมีอิทธิพลมากที่สุดบุคคลนั้นก็จะมีบุคลิกลักษณะโน้มเอียงไปในทิศทางนั้น บุคลิกภาพที่พึงประสงค์คือ บุคคลที่พลัง Ego สามารถประสานพลัง Id และ Super Ego ให้ทำงานร่วมกันอย่างมีดุลยภาพ ส่วนกลไกป้องกันตัวเอง ในความเป็นจริง พฤติกรรมส่วนมากของคนเรา มิได้เกิดจากการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะเจาะสมดุลของพลัง Id, Ego และ Super Ego บ่อยครั้งที่พลังทั้ง 3 มีภาวะขัดแย้ง ส่งผลให้บุคคลเกิดความกังวล และมีความสับสน ดังนั้นเพื่อลดระดับความกังวล พลัง Ego จึงใช้กลไกป้องกันตัวเอง ซึ่งเป็นการหลอกตัวเองชั่วครั้งชั่วคราว ซึ่งบุคคลมักจะใช้กลไกนี้ในระดับจิตใต้สำนึก ได้แก่ การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Rationalization) การทดแทน (Sublimation) การซักทอด (Projection) การเก็บกด (Repression) เป็นต้น Freud กล่าวว่ากลไกป้องกันตัวเองมีประโยชน์เมื่อบุคคลรู้จักนำไปใช้ เพื่อลดระดับความเข้มของความกังวลใจและใช้เป็นครั้งคราวเพื่อตั้งสติในการลดความหวาดกลัว

1.2 ทฤษฎีจำแนกของ Carl Jung มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการอบรมเลี้ยงดูมาตั้งแต่ในวัยเด็ก เขาได้แบ่งจิตใต้สำนึกออกเป็น 2 ระดับ คือระดับส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ต่างๆ ที่ถูกเก็บกดไว้ และลืมเลือนไป กับระดับสะสมของจิตใต้สำนึก อันได้แก่ จุดรวมของความจำ และพฤติกรรมต่างๆ ที่มนุษย์เก็บสะสมไว้เป็นเวลานาน และถ่ายทอดมาในปัจจุบัน โดย Carl Jung เน้นว่าระดับของจิตใต้สำนึกเหล่านี้เองที่เป็นส่วนสำคัญสำหรับทฤษฎีบุคลิกภาพของเขา Carl

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Jung แบ่งบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตน (Extrovert Personality) บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้ จะเป็นผู้ที่ชอบแสดงตัว มีลักษณะเด่น ชอบสังคม มีความเชื่อมั่นบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง อีกประเภทหนึ่งคือ บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introvert Personality) บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ชัดคือ เชื่อตนเอง และสิ่งที่กระทำมักขึ้นกับตนเองเป็นใหญ่ ไม่ชอบสุงสิงกับผู้อื่น และเมื่อเกิดปัญหาจะแยกตัวออกไปจากสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดปัญหา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theory) ผู้นำความคิดที่สำคัญในทฤษฎีนี้ได้แก่ Skinner และ Pavlov นักคิดในทฤษฎีกลุ่มนี้ไม่ค่อยเชื่อถือแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดลักษณะพฤติกรรม และบุคลิกภาพ แต่ให้ความสนใจกับสิ่งเร้าภายนอก รวมทั้งกระบวนการให้การเสริมแรงมากกว่า โดยให้ความเห็นว่า บุคคลจะมีบุคลิกภาพอย่างไร ขึ้นอยู่กับว่าเขาได้รับการเสริมแรงจากบุคคลและกลุ่มสังคมในวัยที่ผ่านมาอย่างไร

3. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) นักทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ คือ Abraham Maslow และ Carl Rogers ซึ่ง Maslow เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคล เกิดจากแรงจูงใจ ซึ่งพัฒนาไปเป็นขั้นๆ จากแรงจูงใจที่เกิดจากความรู้สึกขาดแคลน ไปสู่แรงจูงใจเพื่อความเจริญเติบโตด้านบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งจุดมุ่งหมายสูงสุดของแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจที่นำไปสู่ “ภาวะเต็มเปี่ยมแห่งศักยภาพของบุคคล” ส่วน Carl Rogers เสนอแนวคิดที่สำคัญคือ “ทฤษฎีตัวตน” (Self Theory) ซึ่งเชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นเช่นไร เกิดจากตัวตน 3 ลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) ตัวตนตามความเป็นจริง (Real Self) และตัวตนในอุดมคติ (Ideal Self) ถ้าตัวตนทั้ง 3 ลักษณะตรงกันค่อนข้างมาก บุคคลจะมีบุคลิกภาพมั่นคง แต่ถ้ามีความแตกต่างและขัดแย้งกันสูง บุคคลจะมีความสับสน และอ่อนแอด้านบุคลิกภาพ

4 ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) หลักการเบื้องต้นของทฤษฎีลักษณะนิสัยได้แก่ การจำแนกบุคคลตามแนวโน้มลักษณะนิสัย โดยมีลักษณะเด่นของทฤษฎีลักษณะนิสัย ดังนี้

4.1 ความคงที่ (Consistency) บุคคลแต่ละคนจะมีคุณลักษณะโดดเด่นหลาย ๆ อย่างภายในตัวและแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่างๆ กัน หากบุคคลรู้ลักษณะนิสัยคนใดคนหนึ่ง บุคคลก็สามารถที่จะทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ กันได้

4.2 ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ทฤษฎีลักษณะนิสัยมีแนวคิดว่าแต่ละบุคคลประกอบด้วยกลุ่มลักษณะหลายอย่างซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัว โดยที่ไม่มีใคร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เหมือน ทฤษฎีลักษณะนิสัยนั้นมีหลายกลุ่มและทุกๆ กลุ่มมีแนวคิดร่วมกันที่จะค้นหาและอธิบายคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลนั้น โดยนักทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ Allport, Cattell และ Eysenck

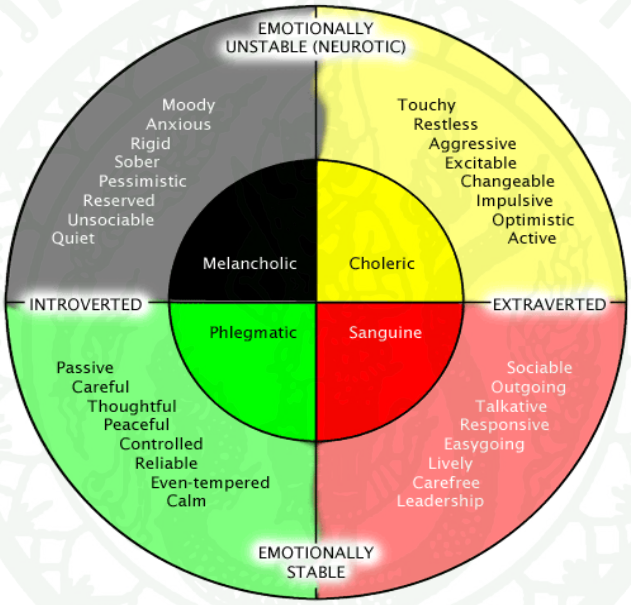
Allport อธิบายว่า ลักษณะนิสัยของบุคคล มี 3 ประเภท คือ (1) Cardinal Traits คือ Traits ที่โดดเด่นในตัวบุคคลในแง่ใดแง่หนึ่ง มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลเกือบทุกด้าน เป็นลักษณะเด่นของบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็นอย่างชัดเจนไม่สามารถซ่อนเร้นได้ มีลักษณะเหนือลักษณะอื่นทั้งหมดเป็นลักษณะที่เราใช้เป็นบุคลิกภาพอ้างอิง (Reference Personality) (2) Central Traits เป็นกลุ่มลักษณะนิสัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลมากบ้างน้อยบ้าง เป็นลักษณะที่บุคคลมีร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ในชีวิตประจำวัน เช่น ความรักพวกพ้อง ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นต้น (3) Secondary Traits เป็นลักษณะนิสัยที่ไม่โดดเด่นมากนักภายในตัวบุคคล เป็นทัศนคติของบุคคลในการตอบโต้สถานการณ์ต่างๆ Allport เน้นความเป็นเอกัตบุคคลโดยเชื่อว่า แม้ว่าบุคคลจะมีลักษณะนิสัยเหมือนกัน แต่การแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ และระดับความรุนแรงจะแตกต่างกัน ทำให้มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

Cattell ได้ทำการศึกษาลักษณะนิสัยของคนซึ่งบรรยายโดยใช้คำคุณศัพท์ 17,953 คำ ตามที่ Allport และ Odbert รวบรวมไว้ และใช้วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) แจกแจงออกเป็นลักษณะนิสัยส่วนผิว (Surface Traits) ของบุคคลที่สังเกตได้จากพฤติกรรมภายนอก เป็นชุดลักษณะนิสัยที่เข้ากลุ่มกันและมีค่าสหสัมพันธ์สูงในบุคคลเดียวกัน ต่อจากนั้นเขาได้รวบรวมลักษณะนิสัยส่วนผิวให้มีรายการสั้นเข้าไปอีก โดยวิธีวิเคราะห์ตัวประกอบลักษณะส่วนผิวหลายๆ ลักษณะที่เกาะกลุ่มกัน จนเหลือลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐานที่เรียกว่า ลักษณะนิสัยซ่อนเร้น (Source Traits) ซึ่งเป็นพฤติกรรมต้นเงื่อนจริงๆ มีอยู่ 16 ลักษณะ และมีลักษณะค้านกันเป็นคู่ เป็นตัวเร้าสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพภายนอก Cattell ได้สร้างเป็นแบบทดสอบเพื่อวัดบุคลิกภาพ เรียกว่า 16 PF (Sixteen Personality Factor) เป็นมาตรวัดในลักษณะสองขั้ว(มีความหมายตรงข้ามในมิติเดียวกัน) นับเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในยุคปัจจุบันมีผู้แปลแบบทดสอบนี้เป็นภาษาต่างๆ หลายภาษานำมาใช้ในการศึกษาวิจัยทางบุคลิกภาพ และนิยมใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกความถนัดในอาชีพ หรือความถนัดทางการศึกษาของบุคคล

Hans Eysenck เป็นอีกผู้หนึ่งที่อธิบายบุคลิกภาพโดยจัดกลุ่มลักษณะนิสัย (Trait) และใช้กระบวนการทางสถิติ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เช่นเดียวกับ Cattell เขาแบ่งกลุ่มนิสัยออกเป็น 2 มิติ มิติหนึ่งคือ อารมณ์มั่นคง ตรงข้ามกับ อารมณ์หวั่นไหว (Emotional Stability –

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Neuroticism) อีกมิติหนึ่งคือ เก็บตัว ตรงข้ามกับ การแสดงตัว (Introvert – Extrovert) หรือเรียกว่า “Big Two” ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 มิตินี้ สามารถกำหนดลักษณะนิสัยได้ถึง 32 ลักษณะ ดังภาพที่ 2 และได้พัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพMPI (Maudsley Personality Inventory) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของลักษณะนิสัย 2 มิตินี้ ทฤษฎีของ Eysenck คล้ายๆ กับทฤษฎีลักษณะนิสัยของท่านอื่น ๆ ตรงที่มีการวิเคราะห์บุคลิกภาพด้วยกระบวนการทางสถิติ แต่มีความแตกต่างจากทฤษฎีอื่นในประเด็นที่เขาได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยทางชีวภาพว่าเป็นตัวกำหนดลักษณะบุคลิกภาพของ
บุคคลมากกว่าปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นจุดสำคัญในทฤษฎีลักษณะนิสัยอื่นๆ (Goldstein, 1994 อ้างใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2547: 333)



ภาพที่ 2 กลุ่มลักษณะนิสัยตามแนวคิดของ Eysenck
ที่มา: ศรีเรือน แก้วกังวาล (2547: 332)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เชื่อในการแบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะนิสัยที่แสดงออก (Trait Theory) โดยเลือกใช้แนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพของCosta and McCrae (1992) เป็นแนวทางศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ด้านมิติบุคลิกภาพเกือบทุกมิติ และประเมินบุคลิกภาพโดยใช้มิติที่ได้รับการจัดระบบแล้วเป็นเกณฑ์แบ่งบุคลิกภาพออกเป็นองค์ประกอบหลัก ๆ 5 ประการดังนี้ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์(Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน (Conscientiousness)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพของ Costa and McCrae

Velting and Holmes (1995: 212) กล่าวว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะที่กำลังมีบทบาทสำคัญ คือแนวคิดองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพ (Five-Factor Model of Personality) ซึ่งได้ถูกนำไปศึกษาอย่างกว้างขวางกับกลุ่มประชากรที่มีเพศ อายุ ภาษา และเชื้อชาติแตกต่างกัน นักจิตวิทยาในกลุ่มแนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ได้แก่ Worren and Norman (1963), Digman and Inouye (1986), Noller, Law and Comrey (1987), McCrae and Costa (1987), Borkenau (1988), Brand and Egan (1989), Goldberg (1990)

Block (1995: 187) กล่าวถึง การศึกษาองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพว่าเริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1925 โดย Allport และ Odbert ซึ่งได้รวบรวมคำศัพท์ที่ยังไม่ถูกตัดทอนจำนวน 400,000 คำจากพจนานุกรมในภาษาอังกฤษที่ใช้ในการระบุพฤติกรรมของมนุษย์เฉพาะอย่างเพื่อแยกความแตกต่างออกจากพฤติกรรมอื่นๆ จนได้คำศัพท์เดี่ยวๆ ออกมา 17,953 คำ โดยนิยามว่า “คุณลักษณะ (Trait)” โดยได้นำไปใช้ทั่วไปกับบุคคลที่มีลักษณะนิสัยโน้มเอียงไปในทิศทางนั้นและมักจะไม่เปลี่ยนแปลง ต่อมา Allport และ Odbert นำคุณลักษณะนี้ไปใช้ในเบื้องต้นเพียง 4,504 คำ และตั้งชื่อให้กับคุณลักษณะนั้น ทั้งนี้นักจิตวิทยาได้นำไปพัฒนาเป็นมาตรวัดบุคลิกภาพแบบต่างๆ ได้แก่ แบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) แบบพึ่งพาอาศัยได้ (Dependability) แบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และแบบมีวัฒนธรรม (Culture)

ในเวลาต่อมา Goldberg (1971 cited in McAdam, 2001: 265) ได้นำคุณศัพท์ที่อธิบายบุคลิกภาพจากงานของ Allport และ Odbert มาศึกษา Goldberg สรุปองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพว่าประกอบด้วย แบบแปรปรวน (Surgency) แบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) แบบมีสติ (Conscientiousness) แบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และแบบเชาว์ปัญญา (Intellect) อย่างไรก็ตาม Goldberg (1990 cited in Griffeth and Hom, 2001: 107) ยังไม่พอใจกับผลที่ได้จากการศึกษา เขายังคงศึกษาหาความเหมาะสมทางภาษา และโครงสร้างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเรื่อยมา

Costa and McCrae (1992 cited in Block, 1995: 200) เป็นผู้ศึกษาองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพในยุคปัจจุบันที่ได้รับการยอมรับเช่นเดียวกันกับ Goldberg ซึ่ง Costa and McCrae เริ่มศึกษาตั้งแต่ปีค.ศ. 1970 และได้รับการยอมรับในปีค.ศ.1980 โดยเริ่มต้นทำการศึกษาองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพจากการทบทวนแบบวัดบุคลิกภาพ 16 PF ของ Cattel และเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่องการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แสดงตัว-เก็บตัว (Extraversion-Intraversion) ความหวั่นไหว (Neuroticism) การกระทำโดยไม่ไตร่ตรอง (Psychoticism) ของ Eysenck ร่วมกับแนวคิดองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพของ Norman แล้วได้พัฒนาขึ้นเป็นองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพ ในระยะแรกบุคลิกภาพมีเพียง 3 องค์ประกอบที่อธิบายบุคลิกภาพของบุคคลได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) ต่อมาได้เพิ่มขึ้นอีก 2 องค์ประกอบได้แก่ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) จนกลายเป็นองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพในที่สุด

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544: 139-140) กล่าวถึง การศึกษาบุคลิกภาพของCosta and McCrae ซึ่งทำกับกลุ่มตัวอย่างในวัยผู้ใหญ่ โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลจากรายงานบุคลิกภาพ จากข้อมูลทั้งหมดทำให้ได้แบบทดสอบ NEO-PI-R (Neurotic-Extraversion-Openness Personality Inventory Revised) ซึ่งมีจำนวน 243 ข้อ และแบบทดสอบ NEO-FFI มีจำนวน 60 ข้อ ต่อมาในปีค.ศ. 1988 Costa and McCrae ได้ทำการวิจัยแบบต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 6 ปีกับกลุ่มตัวอย่างเพศชาย 100 คน และเพศหญิง 100 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบที่เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบรายงานตนเอง และการประเมินโดยคู่สมรสของกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการศึกษาค้นพบองค์ประกอบ 5 ประการของบุคลิกภาพ ประกอบด้วยบุคลิกภาพกว้างๆ ห้าคุณลักษณะ ซึ่งสามารถจดจำได้ง่ายจากคำว่า OCEAN มาจากตัวย่อขององค์ประกอบทั้งห้า ดังนี้ องค์ประกอบแบบหวั่นไหว (Neuroticism: N) องค์ประกอบแบบแสดงตัว (Extraversion: E) องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience: O) องค์ประกอบแบบเป็นมิตร (Agreeableness: A) และองค์ประกอบแบบพิถีพิถัน (Conscientiousness: C) (Cloninger, 2000: 251) Costa and McCrae ได้อธิบายลักษณะบุคลิกภาพเป็นโครงสร้างแบบลำดับชั้นตามพื้นฐานมิติทั้งห้าประการ (Mayer and Sutton, 1996: 162 – 165) และแบ่งออกเป็น6 องค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังนี้

ตารางที่ 1 คุณลักษณะห้าประการ และลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์ประกอบที่เป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคลิกภาพห้าประการ (NEO-PI-R)

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (E)	**บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (A)**
- อบอุ่น (Warmth)	- ไว้วางใจผู้อื่น (Trust)
- ชอบเข้าสังคม (Gregariousness)	- ตรงไปตรงมา(Straightforwardness)
- กล้าแสดงออก (Assertiveness)	- ไม่เห็นแก่ตัว (Altruism)
- ชอบทำกิจกรรม (Activity)	- ประนีประนอม (Compliance)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (E)	**บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (A)**
- ชอบความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) - อารมณ์ดี (Positive Emotions)	- อ่อนน้อม ถ่อมตน (Modesty) - อ่อนโยน (Tender – mindedness)
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (N)	**บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน (C)**
- ความวิตกกังวล (Anxiety) - ไม่เป็นมิตร (Angry Hostility) - ซึมเศร้า (Depression) - ประหม่า (Self-Consciousness) - ขาดความยับยั้งช่างใจ (Impulsiveness) - จิตใจไม่มั่นคง (Vulnerability)	- มีความสามารถ(Competence) - มีระเบียบ (Order) - มีความซื่อสัตย์ (Dutifulness) - มานะพยายาม (Achievement Striving) - มีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) - ความรอบคอบ (Deliberation)
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (O)	
- เพ้อฝัน (Fantasy) - ซาบซึ้งในศิลปะ(Aesthetics) - ยอมรับค่านิยม (Values) - ชอบทำกิจกรรมแปลกใหม่ (Actions) - มีความคิดแปลกใหม่ (Ideas) - มีอารมณ์ความรู้สึก (Feelings)	

ที่มา: McAdam (2001: 305-306)

จากรายละเอียดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพของCosta and McCrae สามารถสรุปลักษณะขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) คือ คนที่มีระดับของความมั่นคงของบุคลิกภาพที่ไม่มั่นคง การหมกมุ่นหรือไวต่อความรู้สึกเกินไป (Schultz and Schultz, 2002) มีความวิตกกังวล เกิดความโกรธง่าย ซึมเศร้า ขี้อาย ไม่สามารถควบคุมความอยาก ความปรารถนาของตนจากสิ่งกระตุ้นต่างๆ ตกใจเสียขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544: 140) ขณะที่ DeNeve and Cooper (1998 cited in Neil and Richard, 2005) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวประกอบด้วยคุณลักษณะกังวลใจ (Anxiety) การมองโลกในแง่ร้าย (Pessimism) โกรธง่าย(Irritability) ร่างกายเป็นทุกข์ (Bodily Complaints) การไวต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Sensitivity) รวมถึง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความไม่พอใจ และอารมณ์เสียง่าย สอดคล้องกับ Howard and Howard (2003) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว คือผู้ที่มีความวิตกกังวล (Worry) ไม่เป็นมิตร (Anger) ซึมเศร้า (Discouragement) ไม่มั่นใจในตนเอง (Self-consciousness) ขาดความยับยั้งชั่งใจ (Impulsiveness) และมีจิตใจไม่มั่นคง (Vulnerability) ซึ่งชูชัย สมิทธิไกร (2547: 120-121) อธิบายถึงระดับคะแนนขององค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992) ว่า บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านหวั่นไหวสูงจะมีความยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นหรือสถานการณ์ ไม่ค่อยมีเหตุผล ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ความต้องการของจิตใจได้และมีความสามารถต่ำในการจัดการกับความเครียด ในทางกลับกันบุคคลที่มีระดับคะแนนด้านนี้ต่ำจะสามารถจัดการกับความต้องการ และอารมณ์ของตนเองได้ดี มีความสงบนิ่ง ผ่อนคลาย และสามารถเผชิญหน้ากับสภาวะที่มีความตึงเครียดได้เป็นอย่างดี ซึ่งอธิบายลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แสดงดังตารางนี้

ตารางที่ 2 องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในผู้ที่ได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนปานกลาง**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง**
ความวิตกกังวล	สงบ ใจเย็น ไม่ค่อยตื่นเต้น	ใจเย็น มีวิตกกังวลบางครั้ง	วิตกกังวลมากเป็นประจำ
ความไม่เป็นมิตร	โกรธช้า	โกรธบางครั้ง	โกรธง่าย
การซึมเศร้า	ซึมเศร้ายาก	ซึมเศร้าบางครั้ง	ซึมเศร้าง่าย
ความไม่มั่นใจในตนเอง	รู้สึกอึกอักยาก ขวยเขินบ้างแต่นานๆ ครั้ง	รู้สึกขวยเขิน และอึกอักบ้างบางครั้ง	รู้สึกอึกอัก ขวยเขินง่าย อยู่บ่อยๆ
การขาดความยับยั้งชั่งใจ	ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น	ไม่ค่อยอดทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น	ถูกยั่วยุได้ง่าย
จิตใจไม่มั่งคง	เผชิญความเครียดได้ดี	เครียดบ้างบางครั้ง	รับมือกับความเครียดอย่างลำบาก

ที่มา: Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2003)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) คือ คนที่มีบุคลิกภาพชอบสังสรรค์กับคนอื่น จริงจัง กระตือรือร้น ช่างพูด แข็งขัน ไม่อยู่นิ่งเฉย (Schultz and Schultz, 2002) รวมทั้ง มีลักษณะน่าคบ เป็นมิตร ชอบอยู่ในวงสังคม โดดเด่นท่ามกลางกลุ่ม ส่วน Cooper (1998 cited in Neil and Richard, 2005) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวประกอบด้วยคุณลักษณะของคนชอบเข้าสังคม (Sociability) ชอบค้นหาสิ่งที่มากระตุ้น (Stimulus Seeking) ชอบใช้อำนาจ (Dominance) ชอบทำกิจกรรม (High Ativity) อบอุ่น (Wrmth) และมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับอารมณ์ความรู้สึกพอใจ เช่น ความพึงพอใจ และความรักเอาใจใส่ สอดคล้องกับ Howard and Howard (2003) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง การเป็นคนอบอุ่น (Warmth) การชอบเข้าสังคม (Gregariousness) กล้าแสดงออก (Assertiveness) ชอบทำกิจกรรม (Activity) ชอบความตื่นเต้น (Excitement-seeking) และมีอารมณ์ดี (Positive-emotions) ซึ่งชูชัย สมิทธิไกร (2547: 120-121) อธิบายถึงระดับคะแนนขององค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัวว่า บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านนี้สูงมักชอบเข้ากลุ่มกับคนหมู่มาก ชอบพูดคุย ตื่นตัวกล้าแสดงออก ชอบความสนุกสนานตื่นเต้น และมองโลกในแง่ดี บุคคลที่มีระดับคะแนนต่ำในด้านนี้จะรักสันโดษ ชอบเป็นตัวของตัวเอง และไม่ชอบนำหรือตามใคร โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แสดงดังตารางนี้

ตารางที่ 3 องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในผู้ที่ได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนปานกลาง**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง**
การเป็นคนอบอุ่น	ไว้ตัว เป็นพิธีการ	เอาใจใส่คนอื่น	อบอุ่น เป็นมิตร และสนิทสนมกับคนอื่นได้ง่าย
การชอบเข้าสังคม	ชอบอยู่คนเดียว	ชอบอยู่คนเดียว เข้าสังคมบ้างบางครั้ง	ชอบเข้าสังคม
ความกล้าแสดงออก	ชอบอยู่เบื้องหลัง	แสดงออกบ้างบางครั้ง	ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ
การชอบทำกิจกรรม	ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่งรีบ	ทำกิจกรรมอย่างรวดเร็วพอสมควร	ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉงว่องไว
การชอบความตื่นเต้น	ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	ต้องการความตื่นเต้นบ้างเป็นบางครั้ง	กระหายความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ดี	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริงพอสมควร	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

ที่มา: Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2003)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) คือ มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการ ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของศิลปะและความสวยงาม เห็นความสำคัญของอารมณ์ว่าเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต เต็มใจที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยทำ มีความพึงพอใจในความคิดที่แตกต่างไปจากหลักการ ชอบที่จะตรวจสอบความเชื่อ ค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544: 140) รวมทั้งเป็นคนที่มีนิสัยอยากรู้อยากเห็น มีจินตนาการ คิดใหม่ทำใหม่ (Schultz and Schultz, 2002) สอดคล้องกับ DeNeve and Cooper (1998 cited in Neil and Richard, 2005) ที่นิยามบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ไว้เช่นเดียวกันกับ Howard and Howard (2003) ว่าหมายถึง การเป็นคนเพ้อฝัน (Fantacy) การเป็นคนซาบซึ้งในศิลปะ (Aesthetics) การเป็นคนเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) ชอบทำกิจกรรมที่แปลกใหม่ (Actions) มีความคิดแปลกใหม่ (Ideas) และยอมรับค่านิยม (Values) ซึ่งชูชัย สมิทธิไกร (2547: 120-121) ได้อธิบายถึงระดับคะแนนขององค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992) ไว้ว่า บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านนี้สูงมักจะมี ความสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่างๆ ชอบหาประสบการณ์แปลกๆ ใหม่ๆ ให้ตัวเองอยู่เสมอ บุคลิกภาพด้านนี้มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับเรื่องของการศึกษาและสติปัญญา อย่างไรก็ตามไม่สามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีสติปัญญาหลักแหลมจะเปิดรับประสบการณ์เสมอไป บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านนี้ต่ำมักจะชอบยึดติดอยู่กับประเพณี หรือพฤติกรรมเดิมๆ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง หรือสิ่งที่ตนเองไม่คุ้นเคย โดยทั่วไปบุคคลที่มีคะแนนสูงในด้านนี้มีแนวโน้มที่จะเข้าใจผู้อื่นต่ำ โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์แสดงดังตารางนี้

ตารางที่ 4 องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในผู้ที่ได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนปานกลาง**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง**
การเป็นคนเพ้อฝัน	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	ช่างฝันในบางครั้ง	มีจิตนาการ ช่างฝัน
การเป็นคนซาบซึ้งในศิลปะ	ไม่สนใจในศิลปะ	สนใจในศิลปะ	ซาบซึ้งในศิลปะและความสวยงามมากเป็นพิเศษ
การเป็นคนเปิดเผยความรู้สึก	เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึกต่างๆ	รู้จักยอมรับความรู้สึก	เห็นคุณค่าของอารมณ์ด้านต่างๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนปานกลาง**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง**
การชอบทำกิจกรรมที่แปลกใหม่	ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน	ทำในสิ่งที่เคยชิน บางครั้งก็ชอบลองสิ่งใหม่	ชอบความหลากหลายลองสิ่งใหม่ๆ
การมีความคิดแปลกใหม่	เน้นความเข้าใจเหตุผลมุมมองแคบ	ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล	ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง
การยอมรับค่านิยม	หัวเก่า ไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ๆ	มีแนวโน้มที่ยอมรับค่านิยม	พร้อมที่จะตรวจสอบและยอมรับค่านิยมต่างๆ

ที่มา: Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2003)

4. บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness) คือ คนที่มีนิสัยชอบให้ความร่วมมือ ชอบช่วยเหลือ เข้ากับคนง่าย (Schultz and Schultz, 2002) มีความไว้วางใจผู้อื่น ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ถ่อมตัว สามารถที่จะผ่อนปรนประนีประนอมกับผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ และห่วงใยผู้อื่น (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544: 140) สอดคล้องกับ Howard and Howard (2003) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร หมายถึง การไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) การประนีประนอม (Compliance) ความอ่อนน้อม ถ่อมตัว (Modesty) และความอ่อนโยน (Tender-mindedness) ซึ่งชูชัย สมิทธิไกร (2547: 120-121) ได้อธิบายถึงระดับคะแนนขององค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992) ไว้ว่า บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านนี้สูงมักจะเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเชื่อว่าผู้อื่นจะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน บุคคลลักษณะนี้จะเป็นที่ชื่นชอบของสังคมมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้าม ส่วนบุคคลที่มีระดับคะแนนด้านนี้ต่ำจะเป็นผู้ยึดถือความคิดและการตัดสินใจของตนเองเป็นใหญ่ มักจะเคลือบแคลงในการกระทำและความคิดของผู้อื่น ชอบการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ อย่างไรก็ตามข้อดีของผู้ที่มีลักษณะแบบนี้คือสามารถทุ่มเทและต่อสู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจหรือต้องการ โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ และลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร แสดงดังตารางนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรในผู้ที่ได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนปานกลาง**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง**
การไว้วางใจผู้อื่น	ชอบเยาะเย้ยถากถางช่างระแวง	ระมัดระวัง รอบคอบ	มีความเชื่อว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ เจตนาดี
ความตรงไปตรงมา	ระแวงระวัง พูดเกินความจริง	สุขุม คิดไตร่ตรองก่อนพูด	ตรงไปตรงมา เปิดเผยจริงใจ
ความไม่เห็นแก่ตัว	ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น	กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือคนอื่น
การประนีประนอม	ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน	ประนีประนอมยอมตามบ้างบางครั้ง	ประนีประนอมคล้อยตาม
ความอ่อนน้อม ถ่อมตัว	วางโต รู้สึกว่าตนเองเหนือคนอื่น	วางตัวเสมอกับคนอื่น	สุภาพ ถ่อมตัว
ความอ่อนโยน	หัวแข็ง ติดยึดอยู่กับเหตุผล	อ่อนโยน แต่บางครั้งก็หัวแข็ง	จิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

ที่มา: Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2003)

5. บุคลิกภาพแบบมีสติหรือแบบพิถีพิถัน (Conscientiousness) คือ คนที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีความตั้งใจแน่วแน่ มีความสามารถในการจัดการ ควบคุมตรวจสอบ (Schultz and Schultz, 2002) สอดคล้องกับรัตติกรณ์ จงวิศาล (2544: 140) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ คือ การเตรียมการสำหรับจัดชีวิตของตนเอง มีระเบียบ ยึดมั่นตามหลักจริยธรรม มีมโนธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีวินัยในตนเอง คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ ทำนองเดียวกับ Howard and Howard (2003) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความมีระเบียบ (Order) ความซื่อสัตย์ (Dutifulness) การมีความมานะพยายาม (Achievement Striving) ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) และความรอบคอบ (Deliberation) ซึ่งชูชัย สมิทธิไกร (2547: 120-121) ได้อธิบายถึงระดับคะแนนขององค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992) ไว้ว่า บุคคลที่มีระดับคะแนนด้านนี้สูงมักจะมีลักษณะที่เชื่อถือได้ มีจุดหมายในชีวิต มีความตั้งใจแน่วแน่รอบคอบ ตรงเวลา บุคลิกภาพด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ข้อเสียของบุคคลที่มีคะแนนที่สูงมากๆ ในด้านนี้คือ จะเป็นคนที่จู้จี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระเบียบจัด และอาจเครียดได้หากงานที่ทำอยู่ไม่ดีพอหรือไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ในทางกลับกัน บุคคลที่มีคะแนนด้านความรับผิดชอบต่ำมักจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ยาก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นคนไม่มีหลักการในการดำเนินชีวิตเพียงแต่ทำสิ่งใดไม่ค่อยสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันแสดงดังตารางนี้

ตารางที่ 6 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน ในผู้ที่ได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ

6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนปานกลาง**	**ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง**
การมีความสามารถ	รู้สึกว่าไม่ได้เตรียมพร้อมบ่อยครั้ง	มีการเตรียมตัวก่อนทำสิ่งต่างๆ	รู้สึกว่ามีความสามารถและมีประสิทธิภาพ
ความมีระเบียบ	ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีระบบ	มีระเบียบอยู่บ้าง	เป็นระเบียบเรียบร้อย จัดระบบอย่างดี
ความซื่อสัตย์	ไม่เอาใจใส่ต่อหลักศีลธรรม	ให้ความสำคัญกับหลักธรรม	มีสติ รู้จักผิดชอบ และเกรงกลัวต่อบาป
ความมานะพยายาม	มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ	พยายามทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย	พยายามอย่างแรงกล้าเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ความมีวินัยในตนเอง	ผัดวันประกันพรุ่งวอกแวก	มุ่งมั่นทำหน้าที่แต่วอกแวกบ้าง	มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่งานให้เสร็จ
ความรอบคอบ	ปฏิบัติโดยปราศจากการไตร่ตรอง	คิดไตร่ตรองก่อนปฏิบัติ	คิดอย่างระมัดระวังรอบคอบก่อนปฏิบัติ

ที่มา: Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2003)

วิธีการประเมินบุคลิกภาพ

การประเมินบุคลิกภาพมีอยู่หลายวิธีขึ้นอยู่กับความต้องการและวัตถุประสงค์ของผู้ทดสอบเช่น ผู้จัดการโรงงานต้องการคัดเลือกพนักงาน ย่อมแตกต่างจากนักบริหารโรงเรียนที่ต้องการคัดเลือกครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หรือผู้บริหารการบินคัดเลือกนักบิน เป็นต้น โดยทั่วไปการประเมินบุคลิกภาพมี 3 วิธี (วิภา ภักดี, 2547) คือ การใช้แบบสอบถามหรือแบบทดสอบ การสัมภาษณ์ และการสังเกต ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะการประเมินบุคลิกภาพโดยใช้แบบทดสอบ เนื่องจากนำมาใช้ประโยชน์ในการวิจัยนี้

แบบทดสอบบุคลิกภาพ เป็นแบบทดสอบทางจิตวิทยาที่ประเมินอุปนิสัย หรือคุณลักษณะและความรู้สึกของบุคคล ซึ่งเป็นบุคลิกลักษณะที่แน่นอน แบบทดสอบบุคลิกภาพไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด เป็นการวัดที่สะท้อนให้เห็นบุคลิกภาพต่างๆ ของบุคคล ในแต่ละหัวข้อจะมีคะแนนตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ การตอบข้อใดข้อหนึ่งของคำถามจะมีผลคะแนนระดับสูงหรือระดับต่ำตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามลำดับ (Schultz and Schultz, 2002) ได้แก่

1. การประเมินบุคลิกภาพชนิดใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นเพื่อตอบคำถามที่เป็นมาตรฐานเรียกว่า ชุดข้อทดสอบบุคลิกภาพหรือแบบสอบถาม (Personality Inventory or Questionnaire) เพื่อนำคะแนนที่ได้เปรียบเทียบกับคนอื่นๆ หรือเพื่อวัดการปรับตัวทั่วๆ ไป (วิภา ภักดี, 2547) การประเมินบุคลิกภาพด้วยวิธีนี้ กันยา สุวรรณแสง (2536: 34 – 40) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แบบรายงานด้วยตนเอง (Self-report Inventory) หรือแบบทดสอบข้อคำถามให้เลือกตอบเชิงปรนัย (Objective Tests) ซึ่งเป็นวิธีการประเมินบุคลิกภาพ โดยการใช้แบบทดสอบที่เป็นข้อความกำหนดให้เลือกตอบ เป็นแบบทดสอบที่สร้างให้มีความตรงตามเนื้อหา มีการให้คะแนนที่เป็นไปตามเกณฑ์ มีวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคลิกภาพหรือมีความเที่ยงตรงตามทฤษฎี การแปลผลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีความสะดวกในการใช้และการแปลผล (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544: 113) แบบทดสอบชนิดนี้เป็นที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบัน อาทิ แบบทดสอบ The Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) สร้างขึ้นโดย Hathaway and Mekinley และแบบทดสอบ Edwards Personal Preference Schedule (EPPS) เป็นต้น (กันยา สุวรรณแสง, 2536: 34 - 40)

2. การประเมินบุคลิกภาพชนิดฉายภาพตนเอง (Projective) หรือแบบโปรเจคทีฟ ซึ่งเป็นชุดของแบบทดสอบทางจิต (Mental Test) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544: 113) โดยวิธีการให้สิ่งเร้าที่มีลักษณะ 2 นัย หรือไร้โครงรูปที่แน่นอน ตลอดจนวิธีการอื่นๆ อาทิ การให้สร้างเรื่อง ต่อเติมเรื่อง ประโยคหรือการวาดภาพ ซึ่งคำตอบของผู้ตอบขึ้นอยู่กับการรับรู้เป็นส่วนตัวของผู้ตอบเอง การทดสอบแบบโปรเจคทีฟ เป็นการทดสอบรายบุคคล คำตอบที่ได้ไม่มีการตอบรับหรือปฏิเสธ จะให้คำตอบอย่างไรก็ได้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ จินตนาการ หรือประสบการณ์ของผู้ตอบ คำตอบที่ได้ ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจไร้สำนึกต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ (วิภา ภักดี, 2547) การประเมินบุคลิกภาพด้วยวิธีนี้ สถิต วงศ์สวรรค์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(2540: 142) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เทคนิคการฉายออกหรือเทคนิคการสะท้อนความรู้สึก ได้แก่ เทคนิคความสัมพันธ์เกี่ยวกับคำ (Word –Association Test) (สถิต วงศ์สวรรค์, 2540: 145 – 146) เทคนิคการเชื่อมโยงความคิดแบบ Rorschach Test (Schultz and Schultz, 2002) แบบทดสอบ Thematic Apperception Test (TAT) (วิภา ภักดี, 2547) ซึ่งการทดสอบแบบฉายภาพตนเองนี้ เป็นการทดสอบที่ยากในการประเมินและนำไปใช้ ผู้ที่ทำการทดสอบจะต้องได้รับการฝึกฝน และมีประสบการณ์ เนื่องจากสิ่งเล็กน้อยในการทดสอบ จะทำให้การให้คะแนนต่างไป ดังนั้นโอกาสของความลำเอียงจะมีผลต่อการให้คะแนน และตีความหมายของผลคะแนน เนื่องจาดผู้ทำการทดสอบต้องวิเคราะห์แปลความหมาย และปฏิกิริยาของผู้ได้รับการทดสอบ แล้วประเมินบุคลิกภาพของคนเหล่านั้น (Schultz and Schultz, 2002)

สำหรับแบบทดสอบบุคลิกภาพองค์ประกอบห้าประการในประเทศไทย พบว่า มีผู้ได้ติดต่อซื้อแบบทดสอบมาตรฐานของ Costa and McCrae และนำมาแปลเป็นภาษาไทยเพื่อใช้ในการวิจัย เช่น วัลภา สบายยิ่ง (2542) นอกจากนี้ มีงานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือวัดบุคลิกภาพจากแนวคิดของ Costa and McCrae ซึ่งแบบทดสอบบุคลิกภาพองค์ประกอบห้าประการนี้ในวงการอุตสาหกรรมนับว่าเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่ยังใหม่ และเป็นที่น่าสนใจในการนำมาใช้เพื่อการวิจัย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบแบบรายงานด้วยตนเองเป็นเครื่องมือในการประเมินบุคลิกภาพ โดยเลือกใช้ทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Costa and McCrae เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าประการนี้มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความสุข

มีนักวิชาการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสุขไว้ ดังนี้

Neil and Richard (2005) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุข พบว่าสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ความสุขคงอยู่ค่อนข้างคงที่ เนื่องมาจากส่วนที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสุขกับบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากและเป็นตัวพยากรณ์ความสุขอย่างคงที่ เนื่องจากความรู้สึกสบายใจหรือความรู้สึกไม่สบายใจ และความพึงพอใจในชีวิตจะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มากหรือน้อยนั้นสอดคล้องตามอารมณ์ภาวะจิตใจมากกว่าสภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยชั่วคราว ในระยะยาวนั้นปัจจัยสภาพแวดล้อมจึงมีอิทธิพลต่อความสุขในระดับต่ำ ลักษณะทางชีววิทยาของบุคคลขึ้นอยู่กับอารมณ์ภาวะจิตใจ (Temperament) ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการนำไปสู่ความสุข ส่วนสภาพแวดล้อมอาจมีความสำคัญต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้ ดังนั้น อารมณ์ความรู้สึกพอใจ อารมณ์ความรู้สึกไม่พอใจ และความพึงพอใจในชีวิตเกี่ยวกับประสบการณ์ที่พบนหนึ่งปี จะคงที่ในระดับปานกลาง แม้ว่าจะมีเหตุการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นในอนาคต เช่น การสมรส การหย่าร้าง การได้งานทำ หรือการว่างงาน ทั้งนี้ Argyle (1999) สนับสนุนว่า บุคลิกภาพเป็นตัวทำนายความสุขได้ ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกอธิบายได้เพียง 15% ของตัวแปรความสุขเท่านั้น สอดคล้องกับ Veenhcven *et al*. (1994) ที่ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมกับความสุข จากทั้งหมด 603 การศึกษาจาก 69 ประเทศ เริ่มตั้งแต่ Cantril (1965) ศึกษาคนจำนวน 23,875 คนใน 11 ประเทศ การวิจัยของ Bradburm (1969) และ Campbell, Converse and Rodgers (1976) ในประเทศสหรัฐอเมริกา และการวิเคราะห์ของ Inglehart เกี่ยวกับการศึกษา Eurobarometer จาก 16 ประเทศซึ่งได้รับการตอบรับมากกว่า 163,000 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมมีผลต่อความสุขในระดับที่แตกต่างกัน แต่มีอิทธิพลน้อยกว่าบุคลิกภาพ เช่นเดียวกับที่นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน) (2546) อธิบายว่า ตัวแปรทางประชากรศาสตร์ และตัวแปรทางสังคมนั้นยังไม่พอที่จะอธิบายความสุขของคนได้ รวมทั้งการศึกษาของ Furnham and Cheng (1999) พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขและสุขภาพจิต

DeNeve and Cooper (1998 cited in Neil and Richard, 2005) ระบุว่ามี 137 คุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างความสุข ดังนั้น การจำคุณลักษณะนั้นทั้งหมดจึงเป็นสิ่งที่ยาก Five-Factor Model หรือ “Big five” เป็นทฤษฎีที่มีการวิจัยและได้รับความนิยมอย่างมากที่สุด เป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพพื้นฐานที่รวมจากคุณลักษณะอื่นๆ เข้าไว้ด้วยกันอย่างมากมาย

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพกับความสุข พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุข รวมทั้งยังมีบทบาทที่สำคัญและเป็นสาเหตุให้คนมีความสุขอย่างยาวนาน โดยเฉพาะการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพของ Costa and McCrae ดังนั้นในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าประการตามแนวคิดและทฤษฎีของ Costa and McCrae ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) เนื่องจากแนวคิดนี้มีพื้นฐานทฤษฎีที่ดี มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบที่ครบถ้วนเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน มีการปรับปรุงและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องบุคลิกภาพ กับความสุขของ Neil and Richard (2005) ที่ได้รวบรวมการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข และการศึกษาของKeyes and Waterman (2003) อธิบายได้ ดังนี้

จากการศึกษาของ Neil and Richard (2005) พบว่า ทั้งบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว เป็นคุณลักษณะที่ได้รับการพิจารณาเชิงประจักษ์ว่ามีความสัมพันธ์กับความสุข ซึ่ง Argyle and Lu (1990) อธิบายว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมักมีลักษณะชอบเข้าสังคม มีทักษะทางสังคมมากกว่า ทำให้เกิดการประนีประนอมอย่างเปิดเผย ซึ่งลักษณะนี้สัมพันธ์กับความสุข และเป็นเหตุผลทำให้เกิดความสุข ทั้งนี้ทักษะทางสังคมนำไปสู่ความสุขเนื่องจากบุคคลจะมีการปรับปรุงสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่นๆ ตรงข้ามกับบุคคลที่ไร้ความสามารถทางสังคม จะเหมือนกับการปฏิเสธสังคม และกลายเป็นคนปลีกตัวออกห่างจากคนอื่น และไม่สามารถได้รับการสนับสนุนทางสังคม หรือไม่ได้รับความเป็นมิตร (Sarason and Sarason, 1985) นอกจากนี้จากวิจัยของ Fujita (1991) สรุปว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความรู้สึกพอใจเท่ากับ .80 และพบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวกับประสบการณ์ความรู้สึกทางลบมีความคล้ายกันจนแยกไม่ออก จากการศึกษาที่ทำซ้ำๆ กันจำนวนมากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างความสุขที่ได้รับการสนับสนุนโดย Watson and Clark (1984 cited in Neil and Richard, 2005) สรุปว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเป็นความรู้สึกทางลบ ส่วนความรู้สึกทางบวกก่อให้เกิดแก่นของคุณลักษณะที่เด่นชัดของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งการชอบแสดงตัวและการเป็นคนหวั่นไหวง่ายจะมีความรู้สึกไวต่ออารมณ์ความรู้สึกในประสบการณ์ทางบวกและความรู้สึกทางลบตามลำดับ (Watson and Clark, 1997)

Keyes and Waterman (2003) ศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับความสุขทางอารมณ์อย่างมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Neil and Richard (2005) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสุขทางอารมณ์ (Diener *et al*., 1992, 1999) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นมิติบุคลิกภาพที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับความสุข อาจเนื่องจาก บุคคลที่ชอบแสดงออกจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สังคมที่ช่วยให้เกิดอารมณ์ที่ดี และมีรอยยิ้มมากกว่า (Argyle, 1997) ส่วน Costa and McCrae (1980) อธิบายว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวสามารถทำนายความรู้สึกพอใจ ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว สามารถทำนายความรู้สึกไม่พอใจยาวนานกว่า 10 ปี ทำนองเดียวกับที่ Magnus and Diener (1991) พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถทำนายความ พึงพอใจในชีวิต ยาวนานกว่า 4 ปี และบุคลิกภาพยังเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ดีกว่าเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต

Neil and Richard (2005) กล่าวถึงงานวิจัยของ Diener *et al*. (1992) ที่อธิบายว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวสามารถทำนายความสุขของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวอเมริกัน คนที่มีบุคลิกชอบเข้าสังคมจะมีความสุขโดยเฉลี่ยมากกว่า แม้ว่าจะใช้ชีวิตโดดเดี่ยว หรือต้องทำงานเพียงลำพัง หรือมีอาชีพทางสังคม หรือแม้ว่าจะใช้ชีวิตในเมืองขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ผู้คนก็ยังคงมีความสุข แม้จะต่างเชื้อชาติ เพศต่างกัน และหลากหลายกลุ่มอายุ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวก็ยังมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสุข ไม่ว่าสภาพแวดล้อมและกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์นี้อาจเกิดจากอารมณ์ภาวะจิตใจทางชีววิทยา ซึ่งในเหตุการณ์หนึ่งบุคคลจะชอบแสดงตัวและชอบเก็บตัวแตกต่างกันไป Pavot, Diener and Fujita (1990) สนับสนุนว่า การชอบแสดงตัวสามารถรายงานอารมณ์ความรู้สึกทางบวกได้ จากการสุ่มการวิจัยที่ศึกษาคนที่ใช้ชีวิตเพียงลำพังและคนอยู่ร่วมกับสังคม ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน (Diener, 2003)

บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพประเภทที่สไนเดอร์ (Snyder, 1974: 526-537 อ้างใน สุนันทา ศรีดากุล, 2546) กล่าวถึงว่า เป็นคนที่มีการกำกับการแสดงออกของตน (Self-monitoring) สูง ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองให้เป็นที่ปรารถนาแก่บุคคลอื่น โดยจะควบคุมให้ตนเองมีพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนั้นจึงสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้และมักไม่ค่อยมีปัญหาขัดแย้ง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี จะทำให้จิตใจสบาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนันทา ศรีดากุล (2546) พบว่า ข้าราชการที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงจะมีความสุขมากกว่าข้าราชการที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง จะรู้ว่าตนควรแสดงตัวอย่างไรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงจิตใจผู้อื่นในขณะนั้น ทั้งนี้เพื่อให้ตนเองเป็นที่ชื่นชอบและไม่ผิดแผกไปจากกลุ่ม นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างและคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างคนอื่นอย่างราบรื่นและสามารถปรับตัวได้ดีภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้สึกพอใจและเมื่อไม่มีความขัดแย้งในใจก็จะทำให้มีความสุขมากกว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาของ Neil and Richard (2005) พบว่า บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน และบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุข แต่มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับที่ต่ำกว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว อย่างไรก็ตาม การวิจัยเสนอว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกทางบวกและอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันและบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรกับความสุขอาจขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่ได้รับประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ไม่มีการศึกษาแพร่หลายนัก และไม่มีหลักฐานการวิเคราะห์เพิ่มเติม

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แม้ว่าจะไม่สัมพันธ์โดยตรงกับอารมณ์ทางบวกหรืออารมณ์ทางลบหรือความพึงพอใจในชีวิต แต่จากการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความรู้สึกเป็นสุขและความรู้สึกไม่มีความสุข ดังนั้นบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จึงค่อนข้างมีอิทธิพลในการระบุว่า บุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขได้ (Neil and Richard, 2005)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน สามารถรวบรวมได้ดังนี้

ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อให้เกิดความสุขในงานและชีวิต และเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลได้มาซึ่งเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิต

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากผู้บริหารทางการพยาบาลพัฒนาให้มีการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงขึ้น น่าจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เสาวรส คงชีพ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสามารถพยากรณ์เชาว์อารมณ์ของพยาบาลประจำการได้ ซึ่งหากได้มีการส่งเสริมเชาว์อารมณ์ในการทำงานให้กับพยาบาลประจำการ และมีแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จในการทำงาน และทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้

ลักษมี สุดดี (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีมิติความสำเร็จในงานเป็นองค์ประกอบนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้นำพยาบาล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทปถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของผู้นำพยาบาลเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำ 4 ประการที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุขสนุกสนานในการทำงาน คือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งยังรายงานว่า ความสุขในการทำงานทำให้ผลลัพธ์เชิงบวกในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในทีมงามสุขภาพ เช่น มีอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก พฤติกรรมเชิงช่วยเหลือ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร และเกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน สามารถรวบรวมได้ดังนี้

มีนา นุ้ยแนบ (2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2546) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.23, S.D. = .36) เมื่อหาค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ได้แก่ ด้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน ด้านการผ่อนคลายความเครียดและด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และพบว่าปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสะอาดและมีระเบียบของที่ทำงาน และการมีเพื่อนสนิทที่รู้ใจ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรกคือ การทำงานในที่ร้อนหรือการระบายอากาศไม่ดี พักอาศัยในห้องพักที่คับแคบแออัด และกฎระเบียบที่ยุ่งยากของโรงงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้านให้สูงขึ้น เพิ่มปัจจัยสนับสนุนและลดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

กัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10

เมธินี นิจพิทักษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำของโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล ซึ่งได้นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็น ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของพนักงานที่มีต่องานและองค์ประกอบในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกว่าความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง อันเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจ เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ ด้านเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตวิทยาและสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชนี หาญสมสกุล (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อริสา เลาหไกวัลธรรม (2539) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีระดับความดังเสียง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชาและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานต่างกัน มีสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงไม่ดังมีสุขภาพจิตดีกว่าพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังในด้านความรู้สึกผิดปกติทางร่างกาย การย้ำคิดย้ำทำ ซึมเศร้า ก้าวร้าวทำลาย และด้านหวาดระแวง

รัชชนก กลิ่นชาติ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการด้านกิจการนักศึกษาและด้านสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย กับความสุขสมบูรณ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า งานวินัยนักศึกษา งานกิจกรรมนักศึกษา งานบริการหอพักนักศึกษา สภาพแวดล้อมที่มีชีวิต สภาพแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต และสภาพทางจิตสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขสมบูรณ์โดยรวมของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพแวดล้อมทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมที่มีชีวิตสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขสมบูรณ์ของนักศึกษาพยาบาลได้ร้อยละ 11.70

Golden and Wiens-Tuers (2005) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานหนักขึ้นหรือทำงานล่วงเวลาที่จะนำมาสู่ความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้หรือไม่ โดยใช้แบบวัดความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Module (2002) กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า คนที่ทำงานหนัก แม้ว่ามีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ก็มีความเครียดเพิ่มขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เหนื่อยล้ามากขึ้น เกิดความเจ็บป่วยซึ่งเป็นปัญหาทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมไปถึงปัญหาสัมพันธภาพในครอบครัว (ความขัดแย้งในครอบครัว) ทำงานล่วงเวลาแบบสมัครใจเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีแตกต่างกันไปในแต่ละคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสุขหรือความทุกข์มีค่าสูงมากในกลุ่มผู้ที่ทำงานล่วงเวลาแบบถูกบังคับ งานที่เพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุทำลายความสุขในครอบครัว และทำให้ครอบครัวมีปัญหาเพิ่มขึ้น 2 เท่าเมื่อเทียบกับคนที่ทำงานล่วงเวลาแบบสมัครใจ จนทำให้มีความเครียดและเหนื่อยล้ามากขึ้น นั่นคือ รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลาหรือเงินไม่ได้เป็นตัวนำมาสู่ความสุขเสมอไป นอกจากนี้พบว่า ทั้งพนักงานกลุ่มที่ทำงานล่วงเวลาแบบสมัครใจหรือถูกบังคับจากองค์การล้วนมีปัญหาสุขภาพที่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และมีความเครียดหรือความเหนื่อยล้ามากกว่าคนที่ไม่ทำงานล่วงเวลาเลย รวมทั้งการทำงานล่วงเวลาทั้งแบบสมัครใจหรือถูกบังคับจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในทิศทางลบ และพบว่าพนักงานไม่มีความสุขมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่ไม่สมัครใจทำงานล่วงเวลาจะไม่บอกว่า เงินที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ตนเองมีความสุข นอกจากนี้การทำงานล่วงเวลาทั้งแบบสมัครใจหรือถูกบังคับจากองค์การยังมีความสัมพันธ์กับสุขภาพและความพึงพอใจในทิศทางลบ โดยเฉพาะพบผลเสียที่ชัดเจนมากจากสัมพันธภาพในครอบครัว

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลิกภาพและความสุขในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และจากการศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านเวลาทำงานและด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน พบว่า มีส่วนทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอันส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขได้ นอกจากนี้ แม้ว่างานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานยังไม่มีการศึกษา แต่จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพกับความสุข แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการมีความสุข ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันจะมีความสุขแตกต่างกัน บุคลิกภาพจึงอาจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ จึงนำมากำหนดเป็นสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานในการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

2. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

2.1 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

2.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

2.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.4 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรสูง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

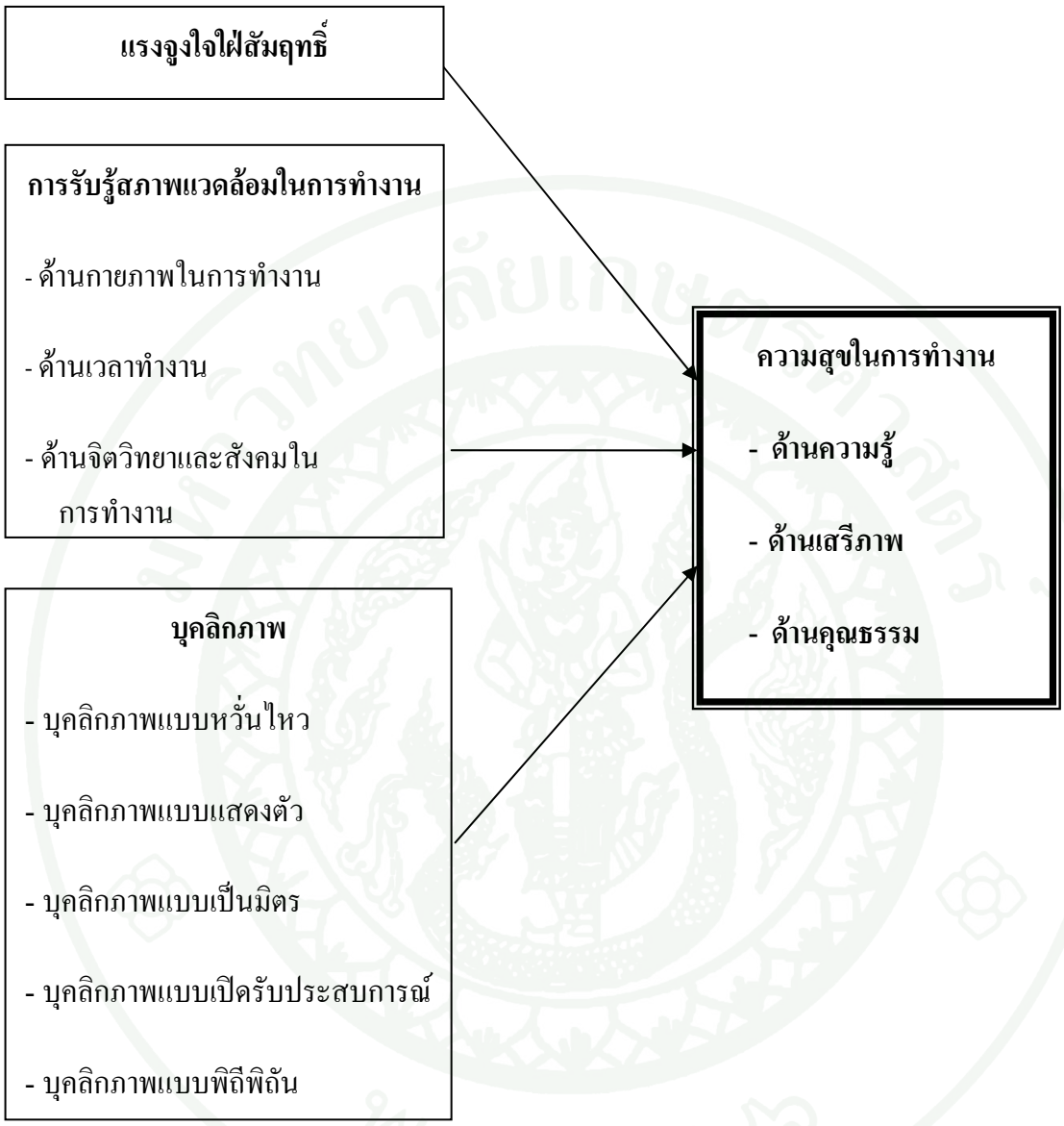
3.5 บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะใช้ข้อสรุปในประเด็นต่างๆ มากำหนดขอบเขตและตั้งสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการผลิตของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งสิ้น 1,329 คน แบ่งเป็น พนักงานแผนกปฏิบัติการจำนวน 1,269 คน และพนักงานแผนกโมลด์ จำนวน 84 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2552 จากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 303) ซึ่งกำหนดไว้ว่าจากประชากรทั้งหมด 1,329 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ว่ามากเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน (ภาคผนวก ง)

ขั้นตอนที่ 2 นำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด X จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวนประชากรทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ปฏิบัติการ	1,269	283
โมลด์	84	19
รวมทั้งสิ้น	1,329	**302**

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกแล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละแผนกนั้น โดยการจัดทำบัญชีรายชื่อแล้วจับสลากโดยวิธีการจับแบบใส่คืน ซึ่งเมื่อจับรายชื่อขึ้นมาแล้ว ทำการบันทึกรายชื่อเพื่อแจกจ่าย จากนั้นใส่รายชื่อกลับลงไปเพื่อให้จำนวนประชากรคงที่ ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 309 ชุด และได้กลับคืนอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนเต็มจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Gavin and Mason (2004) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความสุขในการทำงานด้านเสรีภาพจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4) ความสุขในการทำงานด้านความรู้ จำนวน 20 ข้อ (ข้อ5- 24) และความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม จำนวน 19 ข้อ (ข้อ 25-43) แบบสอบถามชุดนี้เป็นข้อคำถามปลายปิดจำนวน 43 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามทางลบ (Negative Items) ได้แก่ ข้อที่ 1, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 22, 23, 24, 27, 28, 30 และ 35 ส่วนข้อที่ไม่ได้กล่าวถึง เป็นข้อคำถามทางบวก (Positive Items)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยได้แปลและปรับปรุงจากแบบทดสอบ Mehrabian Achieving Tendency Scale : MATS ซึ่งสร้างขึ้นโดย Mehrabian and Bank

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(1978) เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทของงานวิจัยเรื่องนี้ แบบสอบถามชุดนี้เป็นข้อคำถามปลายปิดจำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามทางลบ ได้แก่ ข้อที่ 4, 5, 11, 19 และ 34 ส่วนข้อที่ไม่ได้กล่าวถึง เป็นข้อคำถามทางบวก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพของ Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2004) รวมทั้งแบบสอบถาม NEO-PI-R ของ Costa and McCrae ซึ่งวัลภา สบายยิ่ง (2542: 134-136) ได้แปลและดัดแปลงเป็นภาษาไทยในปีพ.ศ. 2542 บุคลิกภาพแบ่งเป็น 5 แบบ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน โดยแต่ละแบบมีองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน แบบสอบถามชุดนี้เป็นข้อคำถามปลายปิดจำนวน 60 ข้อประกอบด้วย ข้อคำถามทางลบ ได้แก่ ข้อที่ 34 และ 48 ส่วนข้อที่ไม่ได้กล่าวถึง เป็นข้อคำถามทางบวก แบ่งเป็นองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว จำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย วิตกกังวล ได้แก่ ข้อที่ 1 และ 22 ไม่เป็นมิตร ได้แก่ ข้อที่ 2 และ 43 ซึมเศร้า ได้แก่ ข้อ 3 และ 23 ประหม่า ได้แก่ ข้อที่ 24 และ 44 ขาดความยับยั้งชั่งใจ ได้แก่ ข้อที่ 4 และ 45 และจิตใจไม่มั่นคงได้แก่ ข้อที่ 25 และ 46

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย มีความอบอุ่น ได้แก่ ข้อที่ 26 และ 47 ชอบเข้าสังคม ได้แก่ ข้อที่ 5 และ 48 กล้าแสดงออก ได้แก่ ข้อที่ 27 และ 49 ชอบทำกิจกรรม ได้แก่ ข้อที่ 6 และ 50 ชอบความตื่นเต้น ได้แก่ ข้อที่ 7 และ 51 และอารมณ์ดี ได้แก่ ข้อที่ 8 และ 28

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย มีความเพ้อฝัน ได้แก่ ข้อที่ 9 และ 52 ซาบซึ้งในศิลปะ ได้แก่ ข้อที่ 29 และ 53 มีอารมณ์ความรู้สึก ได้แก่ ข้อที่ 10 และ 30 ชอบทำกิจกรรมแปลกใหม่ ได้แก่ ข้อที่ 31 และ 54 การมีความคิดแปลกใหม่ ได้แก่ ข้อที่ 11 และ 32 และยอมรับค่านิยม ได้แก่ ข้อที่ 12 และ 33

บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร จำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย ไว้วางใจผู้อื่น ได้แก่ ข้อที่ 34 และ 55 ตรงไปตรงมา ได้แก่ ข้อที่ 13 และ 35 ไม่เห็นแก่ตัว ได้แก่ ข้อที่ 36 และ 56 ประนีประนอม ได้แก่ ข้อที่ 14 และ 57 อ่อนน้อม ได้แก่ ข้อที่ 15 และ 37 และอ่อนโยน ได้แก่ ข้อที่ 16 และ 38

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน จำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย มีความสามารถ ได้แก่ ข้อที่ 17 และ 39 มีระเบียบ ได้แก่ ข้อที่ 18 และ 58 มีความซื่อสัตย์ ได้แก่ ข้อที่ 40 และ 59 มานะพยายาม ได้แก่ ข้อที่ 19 และ 60 มีวินัยในตนเอง ได้แก่ ข้อที่ 20 และ 41 และความรอบคอบ ได้แก่ ข้อที่ 21 และ 42

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Schultz and Schultz (2002) ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องตามลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามชุดนี้เป็นข้อคำถามปลายปิดจำนวน 45 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามทางบวก ได้แก่ 1, 3, 10, 11, 12, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28 และ 34 ส่วนข้อที่ไม่ได้กล่าวถึงเป็นข้อคำถามทางลบ แบ่งเป็นองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-25

การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 26 - 34

การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 35 – 45

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวทางในการแก้ไขของท่าน และการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของท่าน

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามบุคลิกภาพ ใช้ตัวเลือกตอบที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดลิเคอร์ท 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามแต่ละข้อให้ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้ตัวเลือกตอบที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดลิเคอร์ท 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามแต่ละข้อให้ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่จริง	2	4
ไม่จริงที่สุด	1	5

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิดจากตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2. รวบรวมข้อมูลที่ได้แล้วสรุปขอบข่ายเนื้อหาเพื่อเป็นกรอบและเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ(ภาคผนวก ข) พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความครอบคลุมและภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจตรงกัน

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามบางส่วนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ข)

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 40 ท่าน และนำผลที่ได้จากการทดสอบมาทำการวิเคราะห์รายข้อ โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้นๆ (Item-Total Correlation) และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับและรายด้าน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (ภาคผนวก ง) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8994

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8895

แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8396 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพทั้ง 5 แบบดังนี้

1) แบบหวั่นไหว	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8871
2) แบบแสดงตัว	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8035
3) แบบเปิดรับประสบการณ์	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .7526
4) แบบเป็นมิตร	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8263
5) แบบพิถีพิถัน	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8538

แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8953 และเมื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแต่ละด้านได้ค่าดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1) ด้านกายภาพในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8504
2) ด้านเวลาทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .7662
3) ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8429

การแปลความหมายของแบบสอบถาม

การแปลผลแบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามบุคลิกภาพในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายของคะแนนอิงตามเกณฑ์ของคะแนนจากแบบสอบถาม โดยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งพิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543: 88) ดังนี้

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1.33$$

ตารางที่ 8 การแปลความหมายของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	**ระดับคะแนน**		
	1.00 – 2.33	**2.34 – 3.66**	**3.67– 5.00**
ความสุขในการทำงาน	พนักงานผู้นั้นมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย	พนักงานผู้นั้นมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง	พนักงานผู้นั้นมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	พนักงานผู้นั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ	พนักงานผู้นั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง	พนักงานผู้นั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ระดับคะแนน		
	1.00 – 2.33	**2.34 – 3.66**	**3.67– 5.00**
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	พนักงานผู้นั้นมีการรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นอยู่ในระดับไม่ดี	พนักงานผู้นั้นมีการรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง	พนักงานผู้นั้นมีการรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นอยู่ในระดับดี
บุคลิกภาพ	พนักงานผู้นั้นมีบุคลิกภาพในแบบนั้นอยู่ระดับต่ำ	พนักงานผู้นั้นมีบุคลิกภาพในแบบนั้นอยู่ในระดับปานกลาง	พนักงานผู้นั้นมีบุคลิกภาพในแบบนั้นอยู่ในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขั้นตอนได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัว และขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. ติดต่อกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด เพื่อขอข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ รายละเอียดของประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และข้อมูลทั่วไปของบริษัท รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 309 ชุด มอบให้แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อแจกให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้แนะนำวิธีการทำแบบสอบถามกับทีมเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ทีมเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้อธิบายข้อมูลดังกล่าวแก่กลุ่มตัวอย่างและเกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกันก่อนตัดสินใจเลือกตอบแบบสอบถามนั้น เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 11 พฤษภาคม - 5 มิถุนายน พ.ศ. 2552

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 309 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อลงรหัสข้อมูล ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งจำนวน 309 ชุด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อใช้แสดงการกระจายของข้อมูลต่างๆ

4. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Peason Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่องทั้งคู่ ประกอบด้วย ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและบุคลิกภาพ กับความสุขในการทำงานตามสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3 พิจารณาระดับของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 144)

ค่ามากกว่า ± .80			หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าระหว่าง ± .60	ถึง	± .79	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าระหว่าง ± .40	ถึง	± .59	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง ± .20	ถึง	± .39	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าต่ำกว่า ± .20			หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าที่ได้เท่ากับ .00			หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยเครื่องหมายบวก หรือลบ แสดงถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งเป็นผลมาจากกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เพื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพ กับความสุขในการทำงานตามสมมติฐานที่ 4

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

$\bar{x}$	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE.b	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนดิบ
Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{Adj}	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ได้รับการปรับแก้แล้ว
Overall F	=	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมการว่าตัวแปรอิสระในสมการสามารถอธิบายตัวแปรตามได้
y'	=	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
$b_1, b_2, \ldots b_3$	=	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ตัวที่ 1,2,...k ตามลำดับ
$X_1, X_2, \ldots X_k$	=	คะแนนดิบของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1,2,...kตามลำดับ
Z'	=	คะแนนพยากรณ์ของ y ที่ได้จากการพยากรณ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

$\beta_1, \beta_2, \ldots \beta_k$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1,2,...k ตามลำดับ
$Z_1, Z_2, \ldots Z_k$	=	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1,2,...k ตามลำดับ
k	=	จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)
*	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยนำเสนอและอธิบายผลการวิจัย โดยจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) รวมทั้งการศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลความสุขในการทำงานจากแบบสอบถามเปิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส

(n= 309)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	269	87.1
ชาย	40	12.9
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	138	44.7
25 – 35 ปี	148	47.9
36 - 40 ปี	8	2.6
41 – 50 ปี	12	3.9
มากกว่า 50 ปี	3	1.0
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	22	7.1
1 – 5 ปี	230	74.4
6 – 10 ปี	24	7.8
มากกว่า 10 ปี	33	10.7
สถานภาพสมรส		
โสด	206	66.7
สมรส	97	31.4
หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือหม้าย	6	1.9

จากตารางที่ 9 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 309 คนเป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 และเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 พนักงานมีสถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่มีเพียงร้อยละ 1.9 พนักงานมีอายุระหว่าง 25 – 35 ปีมากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมามีอายุ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 และมีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปีมากที่สุด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีและมีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 33 คนและ 24 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 7.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงาน

(n= 309)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความสุขในการทำงาน	3.61	.34	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.49	.37	ปานกลาง
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.04	.41	ปานกลาง
ด้านกายภาพในการทำงาน	3.24	.38	ปานกลาง
ด้านเวลาทำงาน	2.79	.68	ปานกลาง
ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน	2.80	.70	ปานกลาง
บุคลิกภาพ			
แบบหวั่นไหว	3.01	.65	ปานกลาง
แบบแสดงตัว	3.48	.42	ปานกลาง
แบบเปิดรับประสบการณ์	3.74	.44	สูง
แบบเป็นมิตร	3.83	.34	สูง
แบบพิถีพิถัน	3.93	.40	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพของพนักงาน พบว่า พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเป็นมิตร และแบบพิถีพิถัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.83 และ3.93 ตามลำดับ และมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และ 3.48 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า พนักงานรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านทั้งด้านกายภาพในการทำงาน ด้านเวลาทำงานและด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24, 2.79 และ 2.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงาน และอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

(n = 309)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ - ความสุขในการทำงาน	.491***	.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .491) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

2.1 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

2.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

2.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

(n = 309)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน- ความสุขในการทำงาน	.475***	.000
ด้านกายภาพ	.317***	.000
ด้านเวลาทำงาน	.374***	.000
ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน	.461***	.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 12 พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม และด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .475 และ .461 ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพและด้านเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .317 และ .374 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3.4 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3.5 บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

(n = 309)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
บุคลิกภาพ – ความสุขในการทำงาน		
แบบหวั่นไหว	-.322***	.000
แบบแสดงตัว	.183***	.000
แบบเปิดรับประสบการณ์	.274***	.000
แบบเป็นมิตร	.327***	.000
แบบพิถีพิถัน	.346***	.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับค่อนข้างต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = -.322) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .183) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร และบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .274, .327 และ .346 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

Ach	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
Ep_1	แทน	การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ
Ep_2	แทน	การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน
Ep_3	แทน	การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม
Per_1	แทน	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว
Per_2	แทน	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
Per_3	แทน	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
Per_4	แทน	บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร
Per_5	แทน	บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน

2. ตรวจสอบข้อกำหนด (Assumption) ของการวิเคราะห์การถดถอยว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อดูว่าปัจจัยเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 หรือไม่ เพราะถ้าตัวแปรอิสระต่าง ๆ ไม่เป็นอิสระต่อกันแล้วจะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้ เกิดปัญหาที่เรียกว่า "Multicollinearity Problem" ขึ้นได้ ซึ่งหากเกิดปัญหานี้จะต้องแก้ไขด้วยการตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540: 86)

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

	Ach	Ep_1	Ep_2	Ep_3	Per_1	Per_2	Per_3	Per_4	Per_5
Ach	1	.137*	.199**	.244**	-.225**	.480**	.650**	.469**	.534**
Ep_1	-	1	.448**	.403**	-.238**	.073	.106	.185**	.201**
Ep_2	-	-	1	.529**	-.197**	.038	.087	.080	.164**
Ep_3	-	-	-	1	-.332**	.083	.087	.117*	.186**
Per_1	-	-	-	-	1	-.319**	-.243**	-.207**	-.231**
Per_2	-	-	-	-	-	1	.609**	.410**	.409**
Per_3	-	-	-	-	-	-	1	.608**	.618**
Per_4	-	-	-	-	-	-	-	1	.576**
Per_5	-	-	-	-	-	-	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เกิน .80 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งหมด 9 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ach) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Ep_1) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน (Ep_2) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Ep_3) และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Per_1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Per_2) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Per_3) บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Per_4) และบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน (Per_5) เป็นตัวแปรอิสระเพื่อนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.344	.043	.373	.008***
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน	.116	.027	.236	4.230***
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ด้านกายภาพ	.086	.047	.095	1.840*
บุคลิกภาพแบบความหวั่นไหว	-.061	.025	-.116	-2.405*
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ด้านเวลาทำงาน	.055	.028	.109	-1.983*
ค่าคงที่ (Constant) = 1.835				
$R = .633$ $R^2 = .400$ $R^2_{Adj} = .391$	$SE_{est} = \pm .268$	Overall $F = 40.470$	$p = .000$	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เมื่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพเป็นตัวพยากรณ์ และความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) เป็นตัวแปรตาม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ach) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Ep_3) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Ep_1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Per_1) และการรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน(Ep_2) มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 39.1 ($R^2_{Adj} = .391$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .268 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .344, .116, .086, - .061 และ .055 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .373, .236, .095, -.116 และ .109 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .633

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Beta = .373) รองลงมาคือ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Beta = .236) ด้านกายภาพในการทำงาน (Beta = .095) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Beta = -.116) และการรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน (Beta = .109) ตามลำดับ เมื่อนำตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มาจัดเป็นสมการจะสามารถอธิบายสมการได้ ดังนี้

1. สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณในรูปคะแนนดิบ

จากสูตร $y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots + b_kX_k$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน = $1.835 + .344(Ach) + .116(Ep_3) + .086(Ep_1) - .061(Per_1) + .055(Ep_2)$

2. สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

จากสูตร $Z' = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \ldots + \beta_kZ_k$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$Z_{\text{ความสุขในการทำงาน}} = .373(Ach) + .236(Ep_3) + .095(Ep_1) - .116(Per_1) + .109(Ep_2)$

จากสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในรูปของคะแนนดิบสามารถอธิบายได้ดังนี้

ถ้าไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จะมีความสุขในการทำงานเท่ากับ 1.835 หน่วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ถ้าพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง คาดว่าพนักงานจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น .344 หน่วย

ถ้าพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง คาดว่าพนักงานจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น .116 หน่วย

ถ้าพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง คาดว่าพนักงานจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น .086 หน่วย

ถ้าพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ลดลง 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง คาดว่าพนักงานจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น .061 หน่วย

ถ้าพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีการรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง คาดว่าพนักงานจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น .055 หน่วย

ดังนั้น จากสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า หากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ด้านกายภาพ และด้านเวลาทำงานมีค่าสูงขึ้น และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีค่าต่ำลง ก็จะทำให้พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสุขในการทำงานสูงขึ้นด้วย

จากการทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ทั้งหมด 4 ข้อ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังตารางต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 16 การยอมรับและการปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานและผลการวิจัย	สมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	
2. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	
2.1 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	
2.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	
2.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	
3. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	
3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	
3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	
3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	
3.4 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรสูง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 16 (ต่อ)

สมมติฐานและผลการวิจัย	สมมติฐาน	
	ยอมรับ	**ปฏิเสธ**
3.5 บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)	✓	
4. ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)		
4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	✓	
4.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ	✓	
4.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน	✓	
4.4 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน	✓	
4.5 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	✓	
4.6 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว		✓
4.7 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์		✓
4.8 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร		✓
4.9 บุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน		✓

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มและวิเคราะห์คำตอบของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ตอบไว้ในแบบสอบถาม เพื่อนำมาใช้ในการวิจารณ์ผลการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามข้อคำถาม ดังนี้

ตารางที่ 17 ข้อคำถามที่ 1. สภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวทางในการแก้ไขของท่าน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ*สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม*	
รู้สึกพึงพอใจ	**รู้สึกไม่พึงพอใจหรือควรปรับปรุง**
- เป็นไปในทางที่ดีอยู่แล้ว	- ไม่ค่อยดี /ไม่ดีต้องปรับปรุง พื้นที่แคบทำงาน
- พอใจแล้ว /ดีมาก	- ไม่สะดวก /อึดอัดไปหน่อย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน*ทางกายภาพ*	
ดนตรี	- น่าจะมีดนตรีหรือเสียงเพลงเปิดเพื่อให้จิตใจสบายไม่เครียดต่อการทำงาน จะได้ทำงานสบายไม่เครียด - ทำงานเครียด น่าจะเปิดเพลงในไลน์ให้ฟังบ้างเพื่อคลายเครียด และบรรยากาศจะได้น่าทำงาน - อยากฟังเพลงในขณะปฏิบัติงาน เพื่อช่วยผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน มีชีวิตชีวาในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่เข้างานกะกลางคืน เพราะจะได้ไม่ง่วงนอน - บริษัทควรจะเปิดเพลงให้ฟังขณะปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดการผ่อนคลายอารมณ์เครียดจากการทำงานลงได้ในระดับหนึ่ง - ขอให้เปิดเพลงเสียงตามสายใน 1 กะต่อ 1 ชั่วโมงก็ยังดี - น่าจะมีเพลงฟังเพื่อผ่อนคลายในการทำงาน หรือมีข่าวสารอะไรใหม่ๆ ก็ควรบอกเล่าตามเสียงตามสายมาให้ฟัง - เมื่อก่อนในไลน์มีเพลงฟังขณะทำงาน ก็รู้สึกดี ผ่อนคลาย แต่เดี๋ยวนี้ไม่มีเลย น่าจะมีเพลงฟังเหมือนเดิม
การระบายอากาศและอุณหภูมิ	- มีอากาศค่อนข้างร้อน เพราะต้องใช้กำลังมากในการปฏิบัติงาน จึงควรปรับอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศให้เย็นกว่านี้ - อยากให้สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเท่าๆ กันไม่สว่างเกินไปหรือสลัวเกินไป อุณหภูมิก็ให้คงที่ - เหม็นสารเคมีและน้ำยาต่างๆ มีฝุ่นมากในบางพื้นที่ ทำให้แสบจมูกเมื่อได้สูดดม - สภาพแวดล้อมควรจัดให้มีอากาศถ่ายเทสะดวกกว่านี้
เสียง	- เสียงเครื่องRun งานและเครื่องแอร์ดังมาก - ในบริเวณที่มีเครื่องจักรทุกที่มีเสียงดัง ไม่มากก็น้อย เพราะฉะนั้นจะมีวิธีที่เสียงเบาลงหรือเปล่า - เสียงดังของเครื่องจักร ปรับปรุงเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพปกติ - บริเวณที่ทำงานมีเสียงดัง ควรทำห้องกั้นหรือปรับปรุงเรื่องเสียง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน*ทางกายภาพ*	
แสงสว่าง	- ควรมีแสงสว่างมากกว่าที่มีอยู่
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน*ด้านเวลาทำงาน*	
การทำงานเป็นกะ	- รู้สึกอึดอัดที่ต้องถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาเป็นเวลา 12-16 ชั่วโมงต่อวัน แต่ตอบแทนไม่คุ้ม จนทำให้เหนื่อยล้ามากๆ และทำให้ร่างกายพักผ่อนไม่เพียงพอ จึงอยากให้เปลี่ยนเป็น 2 กะเหมือนเดิม ทำ 4 หยุด 2 จะได้พักบ้าง จะได้มีเวลาที่แน่นอน ไม่ต้องบีบบังคับ และชีวิตคงจะมีความสุขมากกว่านี้
ช่วงเวลาหยุดพัก	- อยากมีวันหยุดพักบ้างเพราะทำงานไม่ค่อยได้หยุด อยากเปลี่ยนเป็นกะจะได้มีเวลาพักบ้าง มีเวลาให้ครอบครัว - อยากหยุดพักผ่อนนานๆ เนื่องจากรู้สึกเหนื่อยสะสมจากการทำงาน
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน *ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน*	
ความเหนื่อยล้า	- งานที่ทำมีสภาวะเครียด รู้สึกเหนื่อยล้า ตึงเครียดเวลาถูกบังคับควงกะ เพราะต้องทำงาน 3 กะ
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน*ประเด็นอื่นๆ*	
เพื่อนร่วมงาน	- อยากให้เพื่อนร่วมงานลดความเห็นแก่ตัวลงบ้าง ช่วยกันทำงานเลิกซุบซิบนินทากัน ทำงานได้ไม่ลำบากใจไม่อึดอัด - ความคิดเห็นต่างกัน มีบุคคลหลายคนทำงานร่วมกันความเห็นต่างกัน ในการแก้ไขทำจิตใจให้สบาย - สภาพแวดล้อมมีบรรยากาศอบอุ่น มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
หัวหน้างาน	- อยากให้หัวหน้าทุกคนมีความยุติธรรม มีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้องเท่ากันไม่ต้องเลือกที่รักมักที่ชัง วางตัวเป็นกลาง มีเหตุมีผล กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานน้อยกว่า - อยากให้เปลี่ยนแปลงซุปหรือสลับซุปในแต่ละกะบ้าง จะได้มีสิ่งแปลกใหม่ในการทำงานดีขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 18 ข้อคำถามที่ 2. การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของท่าน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน	
ด้านเสรีภาพในการทำงาน	- อยากให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเวลาจะออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ว่าสมเหตุสมผลหรือไม่ จึงตัดสินใจบังคับใช้ - กฎระเบียบมีมากเกินไป บทลงโทษหนักเกินไป จะทำอะไรก็ระแวงใช้ความคิดไม่เต็มที่เหมือนเดินตามเส้นตลอดเวลา ก้าวแรกที่เดินเข้าบริษัทคือกฎทุกอย่างแต่ทนอยากให้บริษัทเข้าใจพนักงานมากขึ้น
ด้านคุณธรรมในการทำงาน	- อยากให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากขึ้น ยิ้มแย้มแจ่มใสมีอะไรพูดจากันดีๆ แล้วเราก็จะอยู่อย่างมีความสุข - อยากให้พนักงานทุกคน มีความรักเอาใจใส่ดูแลกันช่วยเหลือกันในทุกด้าน ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ทะเลาะกันในเวลาทำงาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำเหมือนทุกคนเป็นคนในครอบครัว ก็จะทำงานอย่างมีความสุขแล้ว - ทำงานด้วยความตั้งใจไม่กังวลกับปัญหาที่เกิดขึ้น แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการมีสติ คิดให้รอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน - การสร้างความสุข ก็คือการแบ่งปันรอยยิ้มให้แก่กัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมองโลกในแง่ดีเสมอ
ด้านความรู้ในการทำงาน	- ตั้งใจทำงานที่หัวหน้ามอบหมายให้ ทำงานอย่างมีสติรอบคอบ และงานที่ทำออกมานั้นจะไม่เกิดของเสีย งานก็ออกมาดี แล้วเราก็ไม่โดนหัวหน้าดุ ทำให้บริษัทเราอยู่ได้ตลอดไป - พอใจในสิ่งที่ตนได้รับมอบหมายและสนุกกับมัน

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งปฏิบัติการผลิตของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 309 คน ซึ่งจากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต แม้ว่าจะยังไม่มีผู้ที่ศึกษาโดยตรงว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีอาชีพลักษณะเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แต่ก็พบว่า มีตัวแปรที่มีความใกล้เคียงกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อวิจารณ์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย โดยจำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและบุคลิกภาพของพนักงานกับความสุขในการทำงาน รวมทั้งการศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ความสุขในการทำงาน

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.61, S.D. = .34) (ตารางที่ 10) อธิบายได้ว่า พนักงานปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มีชีวิตที่ดี รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ และแสดงออกอย่างอิสระ รวมทั้งปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม อันส่งผลให้ประพฤติปฏิบัติไปในทางที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักของบริษัท ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ และรักษาคำพูด มีความมุ่งมั่นเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตระหนักในความเร่งด่วนและตรงต่อเวลา ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ อดทน ขยันหมั่นเพียร และมีจิตใจที่เสียสละ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริษัทได้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทำงานผ่านการฝึกอบรมและทดลองงาน จึงทำให้พนักงานมีความรู้มีความเชี่ยวชาญ รวมทั้งจากการที่บริษัทได้ปลูกฝังความดีงามผ่านค่านิยมหลักของบริษัท และการนำคุณธรรมมาสัมพันธ์กับรางวัล และหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น บอร์ดประกาศการทำความดี การร่วมบริจาคการกุศลต่างๆ ตู้รับข้อมูลการแสดงความชื่นชมพนักงานที่ประพฤติดี กิจกรรมเล่นเกมส์แข่งขันตามวาระโอกาสต่างๆ และกีฬาสีเพื่อสร้างความสามัคคี การเน้นให้พนักงานตระหนักถึงความซื่อสัตย์สุจริตด้วยการมีบทลงโทษที่หนัก เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้พนักงานแสดงออกอย่างเหมาะสม และมีตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม อันก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง โดยเป็นเพิ่มคุณค่าในตนเองที่จะทำให้พนักงานพบกับความสุขที่แท้จริงได้ (Gavin and Mason, 2004)

เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดของความสุขในการทำงานด้านคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจาก การที่บริษัทได้นำหลักคุณธรรมกำหนดไว้ในค่านิยมหลักของบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเน้นให้มองแบบเป็นองค์รวม คือ การมองเป็นหนึ่งเดียว เมื่อพนักงานคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตนย่อมก่อให้เกิดความเสียสละเพื่อส่วนรวม อันนำมาซึ่งความสุขที่แท้จริง การมีจิตใจเสียสละนั้นมีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งกว่าความสุขที่ได้รับจากเงินหรือวัตถุ เป็นการสร้างแรงจูงใจภายในที่สำคัญในการนำศักยภาพที่ดีงามของพนักงานมาพัฒนาสร้างสรรค์องค์การ และเป็นความสุขในท่ามกลางการทำงานที่หนักหน่วง และประทับใจเมื่อได้หวนระลึกถึง (วรรณา ประยุกต์ และคณะ, 2551) เนื่องจากคุณธรรมความดีงามภายในจิตใจเป็นมิติหนึ่งของความสุขในการทำงาน ดังนั้นหากพนักงานกระทำแต่สิ่งดีงาม ก็จะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ ชื่นชมในตนเอง และทำให้บุคคลอื่นชื่นชมด้วยเช่นกัน

ในทางตรงกันข้าม เมื่อพิจารณาข้อคำถามด้านความสุขในการทำงานด้านเสรีภาพพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “พนักงานรู้สึกอึดอัดใจที่ไม่ได้ใช้ความคิดของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน” ซึ่งเป็นข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับข้อคำถามทั้งหมด ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะงานของพนักงานในตำแหน่งนี้มีการทำงานหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกัน (ทำงานเป็นกะ) และเป็นการทำงานต่อจากพนักงานที่ประจำอยู่ก่อนหน้านั้นให้เสร็จ ทำให้พนักงานไม่สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง รวมทั้งยังต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานของชิ้นงานที่ลูกค้ากำหนดไว้ โดยมีการควบคุมและตรวจสอบอย่างเข้มงวดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการผลิตแม้เพียงเล็กน้อย รวมทั้งการมีปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และมีบทลงโทษที่หนัก ซึ่งจะเห็นได้จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวไว้ในแบบสอบถามว่า “อยากให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ” หรือ “กฎระเบียบมีมากเกินไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทลงโทษหนักเกินไป ทำงานเหมือนเดินตามเส้นตลอดเวลา ก้าวแรกที่เดินเข้าบริษัทคือกฎทุกอย่าง แต่ทน จึงอยากให้บริษัทเข้าใจพนักงานมากขึ้น" ดังนั้นจึงอาจทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อยู่ในระดับไม่สูงหรืออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Heylighen (1999) อธิบายว่า การมีเสรีภาพส่วนบุคคล (Personal freedom) จะทำให้บุคคลมีความสุข เนื่องจากบุคคลจะพึงพอใจกับสังคมที่จำกัดตนเองให้มีเสรีภาพในการทำงานหรือใช้ชีวิตน้อยลง และจะพึงพอใจและมีความสุขในสถานที่ที่ตนสามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม เมื่อถูกควบคุมบุคคลจะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุ คนที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมชีวิตตนเองได้ คนที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตัวเองเป็นตุ๊กตาที่ถูกกำหนดหรือถูกบังคับให้กระทำตามเหมือนไร้จิตใจ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นความสามารถส่วนบุคคล พนักงานที่มีความสุขย่อมอยากมีส่วนร่วมกับองค์การอย่างอิสระและรักงานที่ทำ อยากมีส่วนร่วมกับกระบวนการต่างๆ ในองค์การ เมื่อพบว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญกับองค์การก็จะทำให้มีความสุขในชีวิตการทำงาน ทำนองเดียวกับแนวคิดของสิริอร วิชชาวุธ (2544) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม จะช่วยลดความรู้สึกถูกบีบคั้นและความคับข้องใจได้ รวมทั้งทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Benz and Frey (2004) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกมีอิสระในการทำงานและการเป็นนายตัวเองของพนักงานทั่วยุโรป พบว่า ความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น หากพนักงานรู้สึกมีอิสระในการทำงาน เป็นนายตัวเอง ความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากผลตอบแทนเท่านั้น แต่มาจากแรงจูงใจภายในคือ ความรู้สึกมีอิสระในการทำงานและมีอำนาจควบคุมตนเอง เป็นการส่งเสริมให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่ดี และมีคุณภาพอย่างเต็มศักยภาพ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.49, S.D. = .34) (ตารางที่ 10) อธิบายได้ว่า พนักงานมีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จแม้พบกับความล้มเหลวซ้ำๆ ทำงานมากกว่าหรือเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และภาคภูมิใจเมื่อทำงานเสร็จสมบูรณ์ พนักงานจะมองสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงและอย่างมีความหวัง ต้องการข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงานของตน โดยจะกำหนดเป้าหมายทิศทางในการทำงาน วางแผนและปฏิบัติตามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะของงานในตำแหน่งนี้เป็นงานเกี่ยวกับการผลิตและตรวจสอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีความละเอียดซับซ้อน โดยจะมีการกำหนดกระบวนการทำงานและเป้าหมายการผลิตในแต่ละวันไว้อย่างแน่นอน ดังนั้นพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้จึงต้องใช้ความมุ่งมั่นพยายามอย่างมากเพื่อให้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานเสร็จสิ้นสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งต้องเผชิญกับความกดดันของเวลาและมาตรฐานการผลิต แม้จะพบกับอุปสรรคหรือปัญหาต่างๆ ก็ต้องรับผิดชอบงานให้สำเร็จ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าก็จะได้รับความชื่นชมและสะสมเป็นโบนัสตามระยะเวลา นั่นคือ ยิ่งพนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากเท่าไหร่ บริษัทก็ยิ่งมีกำไรมากและพนักงานก็จะได้โบนัสมากขึ้นเท่านั้น แต่เนื่องจากผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้บริษัทต้องควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดเพื่อความอยู่รอดของบริษัท แม้ว่าบริษัทไม่มีนโยบายปลดพนักงานออก แต่ก็มีมาตรการในการลดต้นทุนหลายประการ ได้แก่ การไม่จ่ายโบนัส และลดการใช้พลังงานต่างๆ ในบริษัท รวมทั้งการที่พนักงานต้องทำงานภายใต้ความกดดันของเวลา และมาตรฐานการผลิตเพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนดังกล่าวนี้จึงอาจทำให้พนักงานท้อแท้ต่อการไปถึงเป้าหมายการผลิตที่กำหนด และไม่ตั้งใจทำงานมากนัก ดังนั้นพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จึงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.04, S.D. = .41) (ตารางที่ 10) อธิบายได้ว่า พนักงานมีพฤติกรรมตอบสนองในทางที่เหมาะสมต่อสิ่งที่มองเห็นได้ในที่ทำงาน อาทิ การระบายอากาศ ความร้อนและความเย็น เสียง แสงสว่าง สี การออกแบบพื้นที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่บริษัทจัดไว้ และพนักงานมีความรู้สึกพอใจต่อระยะเวลาทำงาน การทำงานเป็นกะและช่วงเวลาหยุดพัก รวมทั้งไม่รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความซ้ำซากจำเจจนทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจมากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในตำแหน่งนี้ส่วนใหญ่มีอายุน้อย ซึ่งยังไม่มีประสบการณ์ทำงานจากที่อื่นมาก่อน โดยเมื่อสำเร็จการศึกษาก็มาสมัครเข้าทำงานเป็นที่แรก ทำให้มีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานโดยไม่มีข้อเปรียบเทียบกับสถานที่ทำงานอื่นๆ มาก่อน จึงส่งผลให้มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดังกล่าว

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านเวลาการทำงาน ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 3.24, S.D. = .38) (ตารางที่ 10) อาจเนื่องมาจากบริษัทมีระบบควบคุมมาตรฐานการผลิตต่างๆ ในระดับสากล รวมทั้งมีมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

14001) ซึ่งจำเป็นต้องรักษามาตรฐาน ตลอดจนการมีลูกค้าเข้ามาตรวจสอบการผลิตอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บริษัทตระหนักและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียง อากาศและอุณหภูมิ แสงสว่าง สีการออกแบบพื้นที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างปลอดภัยและเหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ แต่เนื่องจากผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้บริษัทมีมาตรการต่างๆ ในการประหยัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ตัวอย่างเช่น สภาพของตัวโรงงานที่ทรุดโทรม อุปกรณ์ในการทำงานบางอย่างที่ชำรุดและมีไม่เพียงพอ เครื่องปรับอากาศในบริเวณที่ทำงานเสียงดัง เป็นต้น ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “พนักงานอยากให้ที่ทำงานมีสีสันสดใสมากขึ้น” อาจเนื่องจาก บริษัทไม่ได้มีการทาสีเพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงานใหม่ จึงทำให้บริเวณที่ทำงานอาจดูเก่าไม่สดใสเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามที่ว่า “อยากให้มีการปรับปรุงพื้นที่ทาสีใหม่ เนื่องจากพื้นที่ทรุดโทรม ขรุขระ”

ในส่วนของการรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($\bar{x}$ = 2.79, S.D. = .68) (ตารางที่ 10) อาจเนื่องมาจากการที่บริษัทได้คำนึงถึงการปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานอย่างเคร่งครัด ได้แก่ ข้อบังคับเกี่ยวกับระยะเวลาทำงาน การทำงานเป็นกะ และช่วงระยะเวลาพักระหว่างทำงาน เพื่อเป็นไปตามความถูกต้องและไม่ผิดต่อบทกฎหมาย จึงทำให้พนักงานรับรู้ว่ามีระยะเวลาการทำงานและระยะเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน นอกจากนี้การที่พนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีการผลัดเวรเช้า บ่ายและดึก หมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากพนักงานต้องปฏิบัติงานในเวลากะกลางคืน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของเวลานอนหลับ และร่างกายต้องมีการปรับตัวในการทำงาน แต่เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และเผชิญหน้ากับความยากลำบากได้แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีการรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.80, S.D. = .70) (ตารางที่ 10) อธิบายได้ว่า พนักงานรับรู้ว่าในขณะปฏิบัติงานตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงานมีความซ้ำซากจำเจ รวมทั้งไม่รู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงานทั้งทาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ร่างกายและจิตใจ อาจเนื่องมาจาก พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี และปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่กำลังสร้างฐานะของตนเอง และมีร่างกายแข็งแรง ส่งผลให้พนักงานสามารถปรับตัวได้ดีต่อแรงกดดันต่างๆในการทำงาน เพื่อให้ตนเองมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แม้ว่าลักษณะของงานเป็นงานในสายการผลิต ซึ่งรับผิดชอบในการผลิตและตรวจสอบชิ้นส่วนที่มีความซับซ้อนและละเอียดมาก โดยต้องใช้ทักษะเดียวทำงานอย่างต่อเนื่อง จึงอาจทำให้พนักงานรู้สึกว่างานไม่น่าสนใจ งานซ้ำซากจำเจ รวมทั้งพนักงานยังต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการผลิตที่มีการตรวจสอบและควบคุมอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันความผิดพลาดต่างๆ จึงอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงานและรู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน ทั้งความเหนื่อยล้าทางตา เนื่องจากพนักงานต้องใช้สายตาเพ่งชิ้นส่วนตลอดเวลา รวมทั้งการที่พนักงานต้องใช้กำลังแรงมืออย่างมากและติดต่อกันเป็นเวลานาน ซึ่งพนักงานบางคนอาจทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลางานปกติด้วย ทำให้ยิ่งเพิ่มความเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าได้ จนก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าทางจิตใจได้แก่ ความตึงเครียด จนกลายเป็นความเหนื่อยล้าสะสม ส่งผลให้ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานได้ แต่การได้พักระหว่างปฏิบัติงานอย่างเพียงพอก็จะช่วยลดความเหนื่อยล้าลงได้ ทั้งนี้ Schultz and Schultz (2002) อธิบายว่า ไม่ใช่พนักงานทุกคนจะเบื่อหน่ายกับการทำงานผลิตชิ้นส่วนที่ซ้ำซากจำเจ เนื่องจากพนักงานบางคนอาจรู้สึกตื่นเต้น แต่ในงานที่ท้าทาย พนักงานบางคนกลับรู้สึกเบื่อหน่าย รวมทั้งพนักงานจะรู้สึกถึงความเหนื่อยล้าขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคนที่เคยเหนื่อยล้ามา (อารี เพชรผุด, 2536) ดังนั้น จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพของพนักงาน

จากการศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า พนักงานมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรและบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.01, S.D. = .65) (ตารางที่ 10) อธิบายได้ว่า พนักงานมีความวิตกกังวล โกรธง่ายและซึมเศร้าเป็นบางครั้ง มีความรู้สึกอึกอักบ้างในบางโอกาส ซึ่งมักไม่ค่อยยอดทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นและเป็นคนเครียดง่ายในบางครั้ง โดยลักษณะงานของผู้ที่ปฏิบัติงานใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งนี้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางจิตใจ มีสติรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองตลอดเวลา เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดต่อชิ้นส่วนงาน และต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันของเวลาและเผชิญกับกฎระเบียบที่เข้มงวด หากพนักงานมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงจะไม่สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆได้เมื่ออยู่ในภาวะกดดันนี้ และเกิดความวิตกกังวลได้ง่าย ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงจึงไม่เหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งนี้ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้จึงเป็นบุคคลที่ได้ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานและผ่านการทดลองงานมาแล้ว เนื่องจากหากพนักงานมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงก็จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการผลิตและความพึงพอใจของลูกค้า พนักงานที่มีจิตใจไม่มั่นคงหากต้องปฏิบัติงานในที่มีภาวะกดดันต่างๆ ย่อมไม่สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี ส่งผลให้งานหยุดชะงักจากความผิดพลาดของชิ้นส่วน เกิดความล้าช้าในการแก้ไขปัญหาต่างๆ แต่เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ซึ่งคุณลักษณะของเพศหญิงนั้นจะมีอารมณ์อ่อนไหวง่ายกว่าเพศชาย ประกอบกับเป็นผู้ที่มีอายุงานน้อยหรือเข้ามาทำงานได้ไม่นาน และยังอยู่ในช่วงของการปรับตัวให้เข้ากับงาน บุคคลและสภาพแวดล้อม ในบางครั้งเมื่อต้องเผชิญกับงานที่หนัก อาจทำให้พนักงานเกิดความวิตกกังวลและเครียดได้ง่ายในบางครั้ง ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.48, S.D. = .42) (ตารางที่ 10) อธิบายได้ว่า พนักงานมีคุณลักษณะเอาใจใส่คนอื่น เข้ากับผู้อื่นได้ดีพอสมควร เข้าสังคมบ้างในบางโอกาส มีบทบาทเป็นผู้นำหรือได้แสดงออกบ้างในบางครั้ง เมื่อเข้าร่วมกิจกรรมจะแสดงออกในท่าทีที่กระฉับกระเฉงพอสมควร ต้องการความตื่นเต้นเร้าใจบ้างเป็นบางครั้ง และค่อนข้างเป็นคนร่าเริง ซึ่งโดยลักษณะงานของตำแหน่งนี้ พนักงานแต่ละคนต่างมีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะตนเอง การที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมการผลิตอย่างเคร่งครัด พนักงานจึงไม่จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากนัก แม้ว่า บริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์กันในกิจกรรมนันทนาการตามวาระโอกาสต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานทุกคนในบริษัท อันก่อให้เกิดความอบอุ่นเป็นมิตรกัน แต่เนื่องจากพนักงานในตำแหน่งนี้มีจำนวนมาก จึงอาจทำให้พนักงานมีโอกาสได้แสดงออกและร่วมทำกิจกรรมกับผู้อื่นได้อย่างจำกัด ดังนั้นจึงอาจส่งผลให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.74, S.D. = .45) (ตารางที่ 10) อธิบายได้ว่า พนักงานมีคุณลักษณะช่างฝัน มีจินตนาการ มักซาบซึ้งในศิลปะและความสวยงามมากเป็นพิเศษ เห็นคุณค่าของอารมณ์ด้านต่างๆ ชอบความหลากหลาย ชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่ ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง และเป็นคนที่พร้อมจะตรวจสอบ และยอมรับค่านิยมต่างๆ อาจเนื่องจากบริษัทเป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีและต้องเผชิญกับคู่แข่งในระดับสากลที่หลากหลาย เพื่อให้บริษัทสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ผู้บริหารของบริษัทจึงได้ปลูกฝังความรู้ที่ก้าวทันโลกในลักษณะต่างๆ เพื่อผลักดันสิ่งแปลกใหม่ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น บอร์ดประกาศความรู้ใหม่ๆ จัดหนังสือพิมพ์ประจำวันทั้งในประเทศและต่างประเทศให้พนักงานสามารถเปิดอ่านได้ตลอดเวลา มีบริการห้องสมุด และอินเตอร์เน็ตภายในบริษัท เป็นต้น เพื่อให้พนักงานทุกคนทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา พนักงานจึงเป็นคนกระตือรือร้น และมีโอกาสเปิดรับความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ จากผลการศึกษายังพบว่า พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.83, S.D. = .34) (ตารางที่ 10) อธิบายได้ว่า พนักงานมีคุณลักษณะตรงไปตรงมา เปิดเผยจริงใจ เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และมีเจตนาดี กระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือคนอื่น เป็นคนประนีประนอม คล้อยตาม เป็นคนสุภาพ ถ่อมตัวและมีจิตใจอ่อนโยนเสมอ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องจากบริษัทได้ปลูกฝังค่านิยมหลักโดยการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม และทำงานด้วยจิตวิญญาณของทีมร่วมกันให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทำงานดั่งการเป็นเจ้าของกิจการ พนักงานจะรู้สึกว่าตนเป็นหุ้นส่วนกิจการ และจะเคารพตนเอง ซื่อสัตย์ไว้วางใจผู้อื่น มีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น เช่น เมื่อมีกิจกรรมส่วนรวมหรืองานกุศลต่างๆ ที่ต้องการอาสาสมัคร พนักงานส่วนใหญ่จะเข้าร่วมด้วยความเต็มใจ และเมื่อต้องเผชิญกับภาวะงานที่หนักและปริมาณงานมาก พนักงานจะมองรวมกันเป็นหนึ่งเดียวเพื่อผลสำเร็จร่วมกัน ไม่เกี่ยงงานกันแม้ตนเองไม่ได้เป็นผู้ทำผิดพลาดก็ตาม ดังนั้นจึงอาจทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรอยู่ในระดับสูง

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = .40) (ตารางที่ 10)อธิบายได้ว่า พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ กระทำอย่างเป็นระบบระเบียบเรียบร้อย มีสติรู้จักผิดชอบชั่วดี เกรงกลัวต่อบาป เป็นคนใช้ความพยายามอย่างแรงกล้าเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจให้เสร็จ และคิดอย่างรอบคอบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระมัดระวังก่อนลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ล้วนเป็นบุคคลที่ได้ผ่านการคัดเลือกก่อนเข้าปฏิบัติงานและผ่านการทดลองงานมาแล้วทั้งสิ้นว่าเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบและละเอียดรอบคอบในการทำงานสูง เนื่องจากลักษณะงานในตำแหน่งนี้ เป็นงานที่มีความซับซ้อนมาก พนักงานจึงต้องปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากการผลิตชิ้นส่วนแต่ละครั้งต้องไม่ให้เกิดความผิดพลาดแม้เพียงเล็กน้อย ดังนั้นพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้จึงต้องมีบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า บุคลิกภาพแบบพิถีพิถันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบอื่น ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่จึงมีบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงาน รวมทั้งการศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในระดับปานกลาง (r = .492) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .492, p = .000) (ตารางที่ 11) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 อธิบายได้ว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายการผลิตที่กำหนดไว้ ซึ่งเมื่อประสบผลสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จนั้น ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของDiener (2003) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มักประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการทำงาน เมื่อผลงานที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหวัง บุคคลจึงพยายามใช้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อกระตุ้นตัวเองให้เกิดแรงจูงใจให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย และสัมฤทธิ์ผลในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับที่ Diener and Myers (2003) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จะประสบความสำเร็จในด้านการตัดสินใจและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทำนองเดียวกับผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางของลักษมี สุดดี (2550) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีมิติความสำเร็จในงานเป็นองค์ประกอบนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ เช่นเดียวกับงานวิจัยในต่างประเทศที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนให้ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การและสายอาชีพได้ (Diener, 2003; Diener, 2000; Manion, 2003; Lymbomirsky, 2001; Kall, 2004; Newstrom and Davis, 2002)

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .475$, $p = .000$) (ตารางที่ 12) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 อธิบายได้ว่า หากพนักงานรู้สึกว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความเหมาะสม พนักงานก็จะรู้สึกสบายใจและพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีในการปฏิบัติการอย่างเต็มที่ภายใต้ค่านิยมหลักที่ดีงามของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) กล่าวว่า หากสภาพแวดล้อมในการทำงานดีมีความเหมาะสม คนทำงานก็จะทำงานได้อย่างเป็นสุขและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้าม หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของคนทำงานอย่างช้าๆ เช่นเดียวกับสุทธิ์ ศรีบูรพา (2540: 424) กล่าวว่า หากคนทำงานเกิดความพึงพอใจและรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากองค์การในสิ่งที่เป็นปัจจัยพื้นฐานและสวัสดิการต่างๆ ตรงตามความต้องการจะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและทำให้พนักงานมีความสุขกายและสบายใจในการทำงาน ในทางตรงข้าม หากผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมดังกล่าวย่อมทำให้เกิดผลกระทบต่างๆ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน ความผิดพลาดในการทำงานที่ส่งผลให้ผลผลิตลดลง ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสุขในการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทำงาน (Diener, Suk, Lucas and Smith, 1999 cited in Neil and Richard, 2005; Wright, Cropanzano and Bonett, 2007) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบกับความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง ดังนั้น หากสภาพแวดล้อมไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน ความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานย่อมจะลดลงด้วย (ธัญญา ผลอนันต์, 2546) สอดคล้องกับผลการวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เช่นเดียวกับการวิจัยของกัลยารัตน์ อ๋องคณา (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และรัชนี หาญสมสกุล (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใน
การทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จากผลการวิจัยทั้งสองนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอธิบายตามสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .317$, $p = .000$) (แสดงในตารางที่ 12) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2.1 อธิบายได้ว่า หากพนักงานรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการระบายอากาศและอุณหภูมิ เสียง สี แสงสว่างว่ามีความเหมาะสม รวมถึงการออกแบบพื้นที่ทำงาน สภาพและจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรและปุกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน ตลอดจนรู้สึกพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่บริษัทจัดให้พนักงานก็จะรู้สึกดีที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ในการทำงานภายใต้ค่านิยมหลักที่ดีงามของบริษัทอันก่อให้ความสุขในการทำงานได้ ซึ่งจากการสังเกตบริเวณที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างในระหว่างเก็บข้อมูล ผู้วิจัยพบว่า บริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระเบียบและเป็นไปตามมาตรฐานการผลิตและระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) ที่จำเป็นต้องรักษามาตรฐานไว้ ตลอดจนการมีลูกค้าเข้ามาตรวจสอบการผลิตอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บริษัทตระหนักและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยต่างๆ ทั่วพื้นที่ของบริษัท เช่น ติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในบริเวณบันได โรงอาหาร ห้องน้ำ และในอาคารผลิต เป็นต้น หรือการมีป้ายเตือนสำหรับวัตถุอันตรายต่างๆ ด้วย ดังนั้น เมื่อพนักงานรู้สึกว่าทางบริษัทได้จัดเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม พนักงานก็จะรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของอารี เพชรผุด (2536) ที่อธิบายว่า หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เพราะถ้าหากสภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย เช่น เกิดอุบัติเหตุบ่อยๆ ก็จะทำให้ขวัญของคนทำงานต่ำ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของโรงงาน นอกจากนี้การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ได้แก่ การจัดให้มีเครื่องมือในการปฐมพยาบาล ซึ่งต้องอยู่ในสภาพที่สะอาดถูกสุขลักษณะ พร้อมที่จะใช้งานได้ทันที การจัดส้วม ที่ปัสสาวะและสถานที่ทำความสะอาดร่างกายอย่างเรียบร้อยตามความจำเป็นและเหมาะสม และจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดอย่างเพียงพอ โดยจัดหาและรักษาอุปกรณ์การดื่มหรือภาชนะที่บรรจุน้ำดื่มให้พอเพียงและอยู่ในสภาพที่สะอาดถูกสุขลักษณะ เป็นต้น ก็จะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขได้ ตัวอย่างเช่น ผลกระทบของอุณหภูมิและความชื้นซึ่งมีผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพของพนักงานแตกต่างกัน เนื่องจากความทนทานต่อการเผชิญกับความร้อน ความหนาวเย็นมีความแตกต่างกันไปแต่ละคน เช่นพนักงานบางคนอาจจะมีความสุขกับการทำงานในภาวะอากาศเย็น แต่บางคนอาจจะชอบอากาศร้อน แต่พนักงานทุกคนย่อมต้องการทำงานในโรงงานที่มีการควบคุมอุณหภูมิและความชื้นอย่างเหมาะสม ทำนองเดียวกับแนวคิดของSchultz and Schultz (2002) กล่าวว่า หากบริษัทจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พนักงานก็จะรู้สึกปลอดภัย สะดวกสบาย ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าจะยังไม่มีการค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพกับความสุขในการทำงานโดยตรง แต่จากการศึกษาของ อภิชัย มงคล และคณะ (2544ข) พบว่า ในบริบทของสังคมไทยนั้น ความสุขและสุขภาพจิตมีความหมายเช่นเดียวกัน และเป็นคำที่สามารถใช้แทนกันได้ ดังนั้น จึงสามารถเชื่อมโยงงานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพจิตกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริสา เลาหไกวัลธรรม (2539) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชันที่พบว่า พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีระดับความดังเสียง จะมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน และพบว่า พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงไม่ดังมีสุขภาพจิตดีกว่าพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังในด้านความรู้สึกผิดปกติทางร่างกาย การย้ำคิดย้ำทำ ซึมเศร้า ก้าวร้าวทำลาย และด้านหวาดระแวง ดังนั้นระดับเสียงจึงมีผลต่อการทำงานของพนักงานและส่งผลต่อสุขภาพจิต เช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กับสุวารี โสธรพิทักษ์กุล (2534) ที่ศึกษาผลของสภาวะแวดล้อมในการทำงานต่อสุขภาพจิตของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลการวิจัยพบว่า คนที่ทำงานในที่มีแสงสว่างพอใช้มีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าคนงานที่ทำงานในที่มีแสงสว่างดี และคนงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ร้อนมีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าคนงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ร้อน

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .374$, $p = .000$) (ตารางที่ 12) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2.2 อาจเนื่องจาก พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการทำงานแบบกะ และมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทำงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากพนักงานต้องทำงานล่วงเวลาหรือปฏิบัติงานในเวลากะกลางคืน ก็อาจก่อให้เกิดผลกระทบในด้านสุขภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ด้านครอบครัวและสังคมได้ เนื่องจากการที่พนักงานมีช่วงเวลาการทำงาน การนอน การพักผ่อนและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ไม่แน่นอน หรือไม่ในกรณีที่ช่วงเวลาดำเนินกิจกรรมดังกล่าวค่อนข้างแน่นอน แต่พนักงานผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้หากพนักงานรู้สึกว่าสามารถปรับตัวภายใต้การทำงานเช่นนี้ได้ดีมากเท่าไหร่ ก็ยิ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่มีปัญหาอุปสรรคมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งย่อมทำให้พนักงานทำงานอย่างราบรื่นและมีความสุขในการทำงานได้ (Schultz และ Schultz, 2002) ทำนองเดียวกับแนวคิดของลิขิต กาญจนาภรณ์ (2541) กล่าวว่า พนักงานแต่ละคนมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน หากบุคคลมีกลไกในการปรับตัวที่ดี ก็จะสามารถมีชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดได้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน แต่ถ้าบางคนไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ได้ ก็จะเกิดความเครียดและปัญหาต่างๆ มากมาย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามกล่าวว่า “รู้สึกอึดอัดที่ต้องถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาเป็นเวลา 12-16 ชั่วโมงต่อวัน แต่ตอบแทนไม่คุ้ม จนทำให้เหนื่อยล้ามากๆ และทำให้ร่างกายพักผ่อนไม่เพียงพอ จึงอยากให้เปลี่ยนเป็น 2 กะเหมือนเดิม ทำ 4 หยุด 2 จะได้พักบ้าง จะได้มีเวลาที่แน่นอน ไม่ต้องบีบบังคับ และชีวิตคงจะมีความสุขมากกว่านี้” อาจเนื่องมาจากการที่บริษัทต้องการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายท่ามกลางวิกฤตเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อบริษัท จึงอาจทำให้พนักงานเปรียบเทียบเวลาการทำงานในอดีตกับปัจจุบัน ประกอบกับการที่บริษัทใช้มาตรการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายเพื่อความอยู่รอด จึงอาจส่งผลให้พนักงานปรับตัวได้ยากขึ้นและทำให้พนักงานที่ไม่สามารถปรับตัวจะลาออกจาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานไป ทั้งนี้จากผลการศึกษาของ Golden and Wiens-Tuers (2005) เกี่ยวกับการทำงานหนักขึ้นหรือการทำงานล่วงเวลาที่มีผลต่อความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวอเมริกัน พบว่า ความสุขหรือความทุกข์มีค่าสูงมากในกลุ่มผู้ที่ทำงานล่วงเวลาแบบถูกบังคับ งานที่เพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุทำลายความสุขในครอบครัว และทำให้ครอบครัวมีปัญหาเพิ่มขึ้น 2 เท่าเมื่อเทียบกับคนที่ทำงานล่วงเวลาแบบสมัครใจ จนทำให้มีความเครียดและเหนื่อยล้ามากขึ้น แต่ทั้งนี้และทั้งนี้การทำงานล่วงเวลาทั้งแบบสมัครใจหรือถูกบังคับจากองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความสุข และทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานมากนัก ดังนั้น การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .461$, $p = .000$) (ตารางที่ 12) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2.3 อาจเนื่องจาก ลักษณะงานในตำแหน่งนี้เป็นงานระดับปฏิบัติการที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรอยู่ตลอดเวลาและใช้ทักษะในการทำงานลักษณะเดียวกันซ้ำๆ เป็นงานแบบแบ่งเป็นส่วนๆ ซึ่ง Schultz and Schultz (2002) กล่าวว่า การแบ่งงานเป็นส่วนๆ และการทำงานซ้ำซาก จะทำให้การทำงานง่ายขึ้น แต่จะมีผลต่อจิตใจและสุขภาพกายของคนทำงานได้ เมื่องานมีความหมายน้อยลงจากการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้แทน งานระดับปฏิบัติการก็ถูกแยกส่วนและทำให้ง่ายขึ้น ผลที่เกิดขึ้นคือ คนทำงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญน้อย เนื่องจากรู้สึกว่าหาคนทำงานแทนตนได้โดยง่าย คนงานสามารถถูกเปลี่ยนหน้าที่กันได้เหมือนกับชิ้นส่วนของงานที่ผลิต ทำให้คนงานพึงพอใจที่จะควบคุมการทำงานของเครื่องจักรน้อยลง จนทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย หงุดหงิด และไม่มีความสุขในการทำงานได้

นอกจากนี้ แม้ว่าจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยตรง แต่ก็มีงานวิจัยของเมธินี นิจพิทักษ์ (2550) ที่ได้ศึกษาทัศนคติต่อการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล ซึ่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็น ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของพนักงานที่มีต่องาน และองค์ประกอบในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกว่าความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง อันเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจ เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงาน จากนิยามดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับนิยามความสุขในการทำงานของผู้วิจัยครั้งนี้ ผลการศึกษาของเมธินี นิจพิทักษ์ (2550) พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตวิทยาและสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ การที่พนักงานรับรู้ถึงความเหนื่อยล้าในการทำงานทั้งทางกายและจิตใจ มีความเบื่อหน่ายต่อการทำงานที่มีความซ้ำซากจำเจอย่างมาก จะส่งผลให้พนักงานมีพึงพอใจในการทำงานน้อยลง ซึ่งจากการศึกษาของ Wright, Russell and Bonett (2007) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานได้

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ประการของบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรและบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งอธิบายตามสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ($r = -.322$, $p = .000$) (ตารางที่ 13) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1 อธิบายได้ว่า การที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันต่างๆ ทั้งในเรื่องของการควบคุมมาตรฐานการผลิต การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ภายใต้เวลาที่กำหนดไว้ หากพนักงานมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงจะไม่สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆได้เมื่ออยู่ในภาวะกดดันนี้ เกิดความวิตกกังวลได้ง่าย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ก่อให้เกิดความเครียดและขาดความไม่มั่นใจในการทำงานได้ง่าย ซึ่งย่อมไม่สามารถใช้ความรู้และแสดงออกได้อย่างเต็มที่ อันมีผลให้ความสุขในการทำงานลดน้อยลง สอดคล้องกับการศึกษาของNeil and Richard (2005) พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว เป็นคุณลักษณะที่ได้รับการพิจารณาเชิงประจักษ์ว่ามีความสัมพันธ์กับความสุข ทั้งนี้ Fujita (1991 cited in Neil and Richard, 2005) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวกับประสบการณ์ความรู้สึกทางลบว่ามีความคล้ายกันจนแยกไม่ออก เช่นเดียวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างความสุขของ Watson and Clark (1984, 1997 cited in Neil and Richard, 2005) พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเป็นความรู้สึกทางลบ บุคคลที่มีคุณลักษณะหวั่นไหวง่ายจะมีความรู้สึกไวต่ออารมณ์ความรู้สึกในประสบการณ์ทางลบมากกว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะหวั่นไหวน้อย ความรู้สึกทางลบมีลักษณะตรงข้ามกันกับความรู้สึกทางบวกหรือความรู้สึกในด้านบวกของความสุขในการทำงาน ทำนองเดียวกับที่ Keyes and Waterman (2003) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากการศึกษาหลากหลายแห่ง พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับความสุขทางอารมณ์อย่างใกล้ชิด ดังนั้นบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวซึ่งเป็นอารมณ์ความรู้สึกทางลบจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .183$, $p = .000$) (ตารางที่ 13) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2 อธิบายได้ว่า การที่บริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการตามวาระโอกาสต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานทุกคนในบริษัท ทำให้พนักงานมีโอกาสได้พบปะผู้อื่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี รู้สึกอบอุ่นเป็นกันเอง พึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้ทำงาน แต่กระนั้น บุคคลแต่ละคนย่อมมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับพันธุกรรม สิ่งแวดล้อมรอบตัว การอบรมเลี้ยงดู ความปรารถนาเฉพาะบุคคล ประสบการณ์ในชีวิต เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (Mayer and Sutton, 1996) รวมทั้งพนักงานในตำแหน่งนี้มีจำนวนมากที่สุดในบริษัท ในการจัดกิจกรรมต่างๆ จึงอาจไม่ทั่วถึงกัน อาจทำให้พนักงานมีโอกาสแสดงออกและเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ น้อยลง อันมีผลต่อการส่งเสริมให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย ดังนั้น จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลิกภาพแบบแสดงตัวของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Argyle and Lu (1990 cited in Neil and Richard 2005) ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุขว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มักมีลักษณะชอบเข้าสังคม ทำให้เกิดการประนีประนอม และจะมีทักษะทางสังคมมากกว่า จึงเป็นเหตุผลให้มีความสุขมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำ คุณลักษณะนี้จึงมีความสัมพันธ์กับความสุข ตลอดจนการที่บุคคลมีลักษณะเข้ากับคนอื่นได้ง่ายจะทำให้บุคคลนั้นมีความสุข เนื่องจากเป็นไปได้ที่จะมีการปรับปรุงสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่นๆ ในทางตรงข้ามกัน บุคคลที่ไร้ความสามารถทางสังคม จะเหมือนกับการปฏิเสธสังคม และกลายเป็นคนปลีกตัวออกห่างจากคนอื่น และไม่สามารถได้รับการสนับสนุนทางสังคม หรือไม่ได้รับความเป็นมิตร (Sarason and Sarason, 1985 cited in Neil and Richard 2005) เช่นเดียวกับที่ Diener (2003) กล่าวว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัวจึงเป็นมิติบุคลิกภาพที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความสุข อาจเนื่องจาก บุคคลที่ชอบแสดงออกจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่ช่วยให้เกิดอารมณ์ที่ดี และมีรอยยิ้มมากกว่า (Argyle, 1997 cited in Neil and Richard, 2005) รวมทั้งคุณสมบัติของคนที่มีความสุขตามแนวคิดDavid G. Myers (1992 อ้างใน วิทยากร เชียงกูล, 2548: 144) กล่าวว่า เป็นคนที่ชอบออกไปสังสรรค์กับคนอื่น จากการวิจัยพบว่า คนที่มีบุคลิกเปิดตัว ชอบออกไปสังสรรค์กับคนอื่น มักเป็นคนร่าเริง อารมณ์ดี มีเพื่อนดี ได้แต่งงาน ได้งานดี มีความสุข มีความพอใจในชีวิตมากกว่าคนที่ชอบเก็บตัวไม่แสดงออก นอกจากนี้นักจิตวิทยาได้กล่าวเพิ่มเติมว่า คนที่มีคู่ครอง ญาติและเพื่อนที่ดีคอยให้ความสนับสนุนช่วยเหลือทางสังคม จะทำให้บุคคลรู้สึกมั่นคง อบอุ่น อันเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการมีชีวิตที่มีความสุข ทำนองเดียวกับแนวคิดของ Warr (2007) อธิบายว่า คนที่มีนิสัยชอบเข้าสังคมมากกว่าจะมีคุณลักษณะที่มีความสุขมากกว่าไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของNeil and Richard (2005) พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เป็นคุณลักษณะที่ได้รับการพิจารณาเชิงประจักษ์ว่ามีความสัมพันธ์กับความสุข ซึ่งอ้างถึงการศึกษาของ Fujita (1991) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความรู้สึกพอใจเท่ากับ .80 และผลการศึกษาของ Watson and Clark (1984, 1997) พบว่า ความรู้สึกทางบวกซึ่งเป็นโครงสร้างความสุขนั้นจะก่อให้เกิดแก่นของคุณลักษณะที่เด่นชัดของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคคลที่ชอบแสดงตัวจะมีความรู้สึกไวต่ออารมณ์ความรู้สึกในประสบการณ์ทางบวกมากกว่าบุคคลที่ชอบแสดงตัวต่ำ ดังนั้นบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .274, p = .000) (ตารางที่ 13) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.3 อธิบายได้ว่า การที่ผู้บริหารของบริษัทได้ปลูกฝังความรู้ที่ก้าวทันโลกในลักษณะต่างๆให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องจะทำให้พนักงานได้รับการปลูกฝังให้เป็นคนกระตือรือร้น ยอมรับในค่านิยมต่างๆ ได้ง่าย พนักงานจึงรู้สึกว่าชีวิตน่าตื่นเต้นมีชีวิตชีวามากขึ้น มีความคิดที่อิสระเปิดกว้าง อันส่งผลให้สามารถใช้ความรู้ได้อย่างเต็มที่ในการทำงานภายใต้ค่านิยมหลักที่ดีงามของบริษัท อันส่งผลให้มีความสุขในการทำงานได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น บุคคลแต่ละคนย่อมมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับพันธุกรรม สิ่งแวดล้อมรอบตัว การอบรมเลี้ยงดู ความปรารถนาเฉพาะบุคคล ประสบการณ์ในชีวิต เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (Mayer and Sutton, 1996) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับความสุขในการทำงาน ดังเช่น จากการศึกษาของ Neil and Richard (2005) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์โดยทั่วไปแล้วจะไม่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของอารมณ์ทางบวกหรือลบ หรือความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยอ้างถึงผลการศึกษาของ Gottfredson (1994) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ก็พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ของบุคคลอย่างมากซึ่งค่อนข้างมีอิทธิพลต่อการมีความสุขของบุคคล ดังนั้นบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .327, p = .000) (ตารางที่ 13) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.4 อาจเนื่องจากบริษัทได้ปลูกฝังค่านิยมหลักที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานด้วยจิตวิญญาณของทีมร่วมกันให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทำงานดั่งการเป็นเจ้าของกิจการ พนักงานจะเคารพตนเองและซื่อสัตย์ไว้วางใจผู้อื่น มีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น พนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรจะช่วยให้การทำงานมีการประสานกันได้ดี เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น หากเกิดปัญหาใดๆ ในที่ทำงาน พนักงานจะประนีประนอมกัน อันจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อย่างราบรื่น สบายใจ และสามารถใช้ความรู้และแสดงออกในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้ค่านิยมหลักที่ดีงามของบริษัท อันส่งผลให้มีความสุขในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานว่า “อยากให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากขึ้น ยิ้มแย้มแจ่มใสมีอะไรพูดจากันดีๆ แล้วเราก็จะอยู่อย่างมีความสุข” หรือ “อยากให้พนักงานทุกคน มีความรักเอาใจใส่ดูแลกันช่วยเหลือกันในทุกด้าน ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ทะเลาะกันในเวลาทำงาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำเหมือนทุกคนเป็นคนในครอบครัว ก็จะทำงานอย่างมีความสุขแล้ว” ทำนองเดียวกับผลการศึกษาของ Neil and Richard (2005) พบว่า บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุข ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรกับความสุขขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่ได้รับประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่เฉพาะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ซึ่งSchultz and Schultz (2001 อ้างในนพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน), 2546) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความสุขประการหนึ่ง คนที่มีคะแนนความไว้วางใจคนอื่นมากกว่า มักจะมองคนในแง่ดี และมีความสุขมากกว่า ดังนั้น บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบพิถีพิถันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบพิถีพิถันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .346$, $p = .000$) (ตารางที่ 13) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.5 อธิบายได้ว่า เมื่อพิจารณาลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบในการทำงานกับชิ้นส่วนขนาดเล็กที่มีความซับซ้อน ประกอบกับการที่พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงทำให้พนักงานต้องมีระเบียบวินัยในตนเองอันเกิดจากความสามารถในการควบคุมตนเองให้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการทำได้ โดยมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานด้วย เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติและทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Feassel (1995 cited in Neil and Richard, 2005) กล่าวว่า การเชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะแสดงให้เห็นถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีศักยภาพ เพื่อต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีความเชื่อว่าตัวเองมีความสามารถ สามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางบวกที่สัมพันธ์กับความสุขได้ ทำนองเดียวกับแนวคิดของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน) (2546) กล่าวว่า การมีความเชื่อว่าตัวเองมีความสามารถเป็นการประเมินชีวิตของตนเองในเชิงบวก และเชื่อมโยงกับการมีความสุขอย่างมาก เราจะมีความสุขมากกว่า ถ้าเรารู้สึกว่าเราสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดี และเราคาดว่าสภาพดังกล่าวจะมีต่อๆ ไปคือ เราทำได้ เรามีความสุขมากกว่า เมื่อชีวิตมีเป้าหมาย และมีความรู้สึกว่าชีวิตมีความมุ่งหมาย เช่นเดียวกับแนวคิดของ Keyes and Waterman (2003) อธิบายว่า การควบคุมในตนเองและการมีความเชื่อว่าตัวเองมีความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสุขในวัยผู้ใหญ่ เนื่องจากการควบคุมในตนเอง เป็นความเชื่อที่บุคคลกระทำเพื่อเพิ่มผลในทางที่ดี และลดผลในทางที่ไม่ดีให้น้อยลง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลนั้นมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับความสุข ทั้งนี้จากศึกษาของ Neil and Richard (2005) พบว่า บุคลิกภาพแบบพิถีพิถันมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุข ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันกับความสุขขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่ได้รับประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่เฉพาะแตกต่างไปในแต่ละคน ดังนั้นบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัดได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์จากค่าน้ำหนักมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 39.1 (R^2_{Adj} = .391) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .633 (ตารางที่ 15) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานมีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด เมื่อพิจารณาทิศทางพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานสูงด้วย อาจเป็นผลเนื่องมาจากพนักงานตระหนักว่าความรับผิดชอบนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน หากขาด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ก็จะมีผลกระทบต่อทั้งตนเองและองค์การ การตระหนักได้ถึงเหตุและผลเช่นนี้ทำให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีเป้าหมายและมีความหวังตามความเป็นจริง เมื่องานเสร็จสมบูรณ์ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้และแสดงออกในการทำงานอย่างอิสระภายใต้ค่านิยมหลักที่ดีงามของบริษัท อันก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของRue and Byars (2003) ที่เห็นตรงกันกับ McClelland (1987) กล่าวคือ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความสุขสูงสุดในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ซึ่งบุคคลสามารถสร้างสรรค์บางสิ่งบางอย่างที่ใหม่ๆ ได้ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการทำงานมากที่สุด (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537) ดังนั้นจึงอาจทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมากกว่าปัจจัยอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของชมชื่น สมประเสริฐ (2542) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อให้เกิดความสุขในงาน และชีวิต และเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลได้มาซึ่งเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิตด้วย ทำนองเดียวกับงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของลักษมี สุดดี (2550) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีมิติความสำเร็จในงานเป็นองค์ประกอบนั้นส่งผลให้ความสุขของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางสูงขึ้นแสดงว่า เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จสูง ก็จะส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขได้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการมีความสุขในการทำงานและเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้งานสำเร็จได้

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด(สำนักงานใหญ่) ได้ เมื่อพิจารณาทิศทางพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งหมายถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น แสดงว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าในขณะปฏิบัติงานตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และไม่รู้สึกเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและทางจิตใจก็จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีในการใช้ความรู้ในการทำงานภายใต้ค่านิยมหลักของบริษัท อันส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขได้ อาจเนื่องจาก สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งและความคับข้องใจ ทำให้รู้สึกมีความสุขและความรู้สึกก้าวร้าวได้ (อารี เพชรผุด, 2537) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (2007) ที่ได้ศึกษาการไม่มีความสุขในการทำงานโดยพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในงานอันเกี่ยวข้องกับจิตใจ ได้แก่ ความไม่พึงพอใจ ความตึงเครียด ความวิตกกังวล และความหดหู่ใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน กล่าวคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องมีความเหมาะสม เนื่องจากลักษณะเฉพาะของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สภาพแวดล้อมในงานนั้น อาจเป็นสาเหตุและส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานได้ ทำนองเดียวกับผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการด้านกิจการนักศึกษา และด้านสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยกับความสุขสมบูรณ์ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขของรัช ชนก กลิ่นชาติ (2542) พบว่า สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม และสภาพแวดล้อมที่มีชีวิต เป็นตัวแปรพยากรณ์ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขสมบูรณ์ของนักศึกษาพยาบาลได้ร้อยละ 11.70

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ เมื่อพิจารณาทิศทางพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งหมายถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น แสดงว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการระบายอากาศและอุณหภูมิ เสียง แสงสว่าง สี การออกแบบพื้นที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ว่ามีความเหมาะสมดีแล้ว จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน สามารถใช้ความรู้และแสดงออกได้อย่างอิสระภายใต้ค่านิยมของบริษัท อันส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขได้ อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อความสุข โดยสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบอย่างมากต่อความสุขก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นให้ความสำคัญอย่างมากกับสภาพแวดล้อมนั้น (Warr, 2007) ทำนองเดียวกับแนวคิดของอารี เพชรผุด (2537) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นสิ่งที่บันดาลให้คนเกิดความพึงพอใจหรือเกิดความเบื่อหน่ายได้ ทำให้เกิดความตื่นเต้นหรือเกิดความรังเกียจก็ได้ ซึ่งหากมีเสียงที่ดังเกินไป แสงสว่างที่ไม่เพียงพอ การระบายอากาศที่ไม่เหมาะสม หรือสภาพอากาศที่ร้อนหรือหนาวเกินไป จะก่อให้เกิดความเครียด หากพนักงานมีความเครียดก็จะไม่มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมีนา นุ้ยแนบ (2548) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน คือ ความสะอาดและมีระเบียบของที่ทำงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ การทำงานในที่ร้อนหรือการระบายอากาศไม่ดี พักอาศัยในห้องพักที่ดับแคบแออัด และกฎระเบียบที่ยุ่งยากของโรงงาน ดังนั้น การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพจึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ เมื่อพิจารณาทิศทางพบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบซึ่งหมายถึง หากพนักงานมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานน้อยลง แสดงว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อบุคคลวิตกกังวล มีคุณลักษณะไม่เป็นมิตร ซึมเศร้า ไม่มั่นใจในตนเอง ขาดความยับยั้งชั่งใจเมื่อมีสิ่งมากระตุ้น และมีจิตใจไม่มั่นคง จะส่งผลให้บุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เผชิญอยู่ได้ และไม่สามารถใช้ความรู้ในการทำงานและแสดงออกได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความเครียดและไม่มีความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (2007) กล่าวว่า หากบุคคลรู้สึกวิตกกังวล เกิดความตึงเครียด และหดหู่ใจก็จะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานได้ อาจเนื่องจาก บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถทำนายความรู้สึกไม่พอใจยาวนานกว่า 10 ปี (Costa and McCrae. 1980 cited in Neil and Richard. 2005) ทำนองเดียวกับที่ Magnus and Diener (1991 cited in Neil and Richard 2005) ศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ยาวนานกว่า 4 ปี และจากการศึกษาของNeil and Richard (2005), Argyle (1987) และ Diener (2003) แสดงให้เห็นว่า ความสุขนอกจากมีองค์ประกอบของอารมณ์ด้านบวกสูงแล้ว ยังต้องมีอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกด้านลบนั้น ได้แก่ ความเศร้าโศกเสียใจ ความกังวล หงุดหงิด และกลุ่มอารมณ์ทางความเครียด เนื่องจากมูลเหตุของอารมณ์ความรู้สึกทางลบเกิดจากบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวนั่นเอง บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจึงส่งผลโดยตรงต่อการมีความสุขของพนักงาน (Lewinsohn *et al*. 1991 cited in Keyes and Waterman. 2003) ดังนั้น บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ เมื่อพิจารณาทิศทางพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งหมายถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น แสดงว่า เมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน และสามารถปรับตัวได้ดีเมื่อทำงานเป็นกะ รวมทั้งรู้สึกว่ามีช่วงเวลาพักในระหว่างทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก็จะทำให้พนักงานสามารถปรับตัวได้ดี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง สามารถใช้ความรู้ในการทำงานและแสดงออกได้อย่างเต็มที่ ก็จะส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขได้ ทั้งนี้ในบริบทของสังคมไทยนั้น ความสุขมีความหมายเดียวกับสุขภาพจิต และเป็นคำที่สามารถใช้แทนกันได้ (อภิชัย มงคลและคณะ, 2544ข) ดังนั้น จึงสามารถเชื่อมโยงผลการศึกษาเข้ากับแนวคิดของQuick (1993) ที่อธิบายว่า ความยืดหยุ่นในชั่วโมงทำงานมีผลต่อสุขภาพจิต ซึ่งพนักงานแต่ละคนมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้แตกต่างกันไป โดยพนักงานที่สามารถปรับตัวต่อสภาพการทำงานเกี่ยวกับเวลาทำงานได้ดีย่อมมีสุขภาพจิตที่ดี และมีความสุข เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Golden and Wiens -Tuers (2005) พบว่า การทำงานหนักหรือการทำงานล่วงเวลาส่งผลต่อความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ดังนั้น การรับรู้สภาพแวดล้อมด้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เวลาทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้วย

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) เรียงตามค่าน้ำหนักมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และการรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน ตามลำดับ อธิบายได้ว่า พนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีความสุขในการทำงานจะมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ มีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จแม้พบกับความล้มเหลวซ้ำๆ และจะภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งจะรับรู้ว่า ตนเองปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ ด้านเวลาการทำงานและด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานที่มีความเหมาะสมดีแล้ว ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และการรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 39.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 60.9 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษานี้

ในขณะที่ ตัวแปรที่เหลือคือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันไม่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ อาจเนื่องจากมีตัวแปรอื่นที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษาซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด ดังเช่น ผลการวิจัยของNeil and Richard (2005) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างที่ประกอบขึ้นเป็นรากฐานของความสุข ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลของความสุขไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียว แต่มีปัจจัยอื่นๆ ที่ร่วมกันส่งผลต่อความสุข ได้แก่ พันธุกรรม สถานการณ์ วัฒนธรรม กลยุทธ์การเผชิญปัญหา และเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งอาจรวมเป็นปัจจัยตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขได้แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพ กับความสุขในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งเพื่อค้นหาปัจจัยที่ร่วมกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการผลิต (Plastic Operations) ของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 309 คนที่มีสภาพเป็นพนักงานอยู่ ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2552 (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ยูแทคไทย จำกัด) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 43 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Gavin and Mason (2004) โดยความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ความสุขในการทำงานด้านเสรีภาพ ความสุขในการทำงานด้านความรู้ และความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 27 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบของ Mehrabian (Mehrabian Achieving Tendency Scale : MATS) ที่สร้างขึ้นโดย Mehrabian and Bank (1978) มาทำการแปลเรียบเรียง และปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทของงานวิจัยเรื่องนี้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2004) โดยบุคลิกภาพของพนักงานประกอบด้วย 5 แบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร และบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 45 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Schultz and Schultz (2002) โดยมีเนื้อหาสอดคล้องตามลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ประการ คือ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวทางในการแก้ไขของท่าน และการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการผลิต (Plastic Operations) ของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 309 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.1 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.9 โดยมีสถานภาพสมรสเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 66.7 และมีระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.4

2. พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสุขในการทำงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.49 ตามลำดับ

3. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านเวลาทำงาน และด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24, 2.79 และ 2.80 ตามลำดับ

4. พนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเป็นมิตร และแบบพิถีพิถัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.83 และ 3.93 ตามลำดับ และมีบุคลิกภาพแบบความหวั่นไหว และแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และ 3.48 ตามลำดับ

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .491$)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .475) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และด้านเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .317, .374) ส่วนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .461)

7. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ดังนี้

7.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = -.322)

7.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .183)

7.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .274)

7.4 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .327)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7.5 พนักงานบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .346)

8. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และการรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 39.1 (R^2_{Adj} = .391) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .633

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด ในการนำผลวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ความสุขในการทำงานด้านความรู้ ด้านเสรีภาพ และด้านคุณธรรม ดังนั้น บริษัทจึงควรส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน การฝึกอบรมและให้ความรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ฝึกฝนให้พนักงานเกิดความเชี่ยวชาญ และมีความรู้ในงานอย่างลึกซึ้ง ทำให้ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานได้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจจากการปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จ ทั้งนี้ต้องควบคู่ไปกับการส่งเสริมกิจกรรมที่ดีงาม และกระตุ้นให้พนักงานมีคุณธรรมประจำใจในการดำเนินชีวิตและการทำงานด้วย อันเป็นการส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทำงานอย่างอิสระมากขึ้น และสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้พนักงานสมัครใจเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของทางบริษัท รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่างๆ ที่ยืดหยุ่นได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกดีและรู้สึกมีคุณค่า

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) รวมทั้งเป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสริมแรงปรารถนาที่จะมุ่งมั่นพยายามทำงานให้สำเร็จ อันก่อให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานและทิศทางของผลลัทธ์ที่ได้ในอนาคตทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การกำหนดเวลาในการทำงาน ว่าควรจะได้กี่ชิ้น จะเสร็จเมื่อใด พร้อมๆ กับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่พนักงานรับรู้ว่า ตนเองมีอนาคตที่ดีในวันหน้าจะช่วยให้พนักงานสามารถอดทน ฟันฝ่าอุปสรรคในปัจจุบัน และทำให้รู้สึกสนุกกับการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร และบุคลิกภาพแบบพิถีพิถันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน รวมทั้งยังเป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้วย ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นปัจจัยที่บริษัทควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สำหรับการรับพนักงานใหม่ บุคลิกภาพควรนำมาเป็นเกณฑ์หนึ่งที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือก โดยการทำการตรวจสอบอย่างถี่ถ้วนในกระบวนการคัดเลือกพนักงาน บริษัทควรมีการคัดเลือกที่เจาะจง มุ่งเป้าหมายมากขึ้น ควรใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ ควบคู่กับการทดสอบความรู้ความสามารถต่างๆ ที่จำเป็นในแต่ละฝ่าย และควรมีผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านต่างๆ มาสัมภาษณ์เพื่อให้ได้พนักงานตรงตามความต้องการของบริษัท โดยมุ่งคำนึงถึงลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลดีต่อความสุขในการทำงาน ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานในขณะนี้ บริษัทควรให้ความสำคัญกับการลดแรงเสริมที่มีผลให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว เพื่อให้บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำลง ได้แก่ บริษัทต้องเอาใจใส่พนักงานมากขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงาน หากเกิดปัญหาต้องรีบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดำเนินการแก้ไขโดยใช้วิธีประนีประนอม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกันทั้งสองฝ่าย สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ใช้การวิเคราะห์ตนเองและเสนอแนวทางปรับปรุงตนเอง ซึ่งอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดเป็นผู้ช่วยสังเกตการณ์ ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาที่ดี ควรใช้เหตุผลในการสนทนามากกว่าอารมณ์ บริษัทอาจสร้างทีมย่อยเพื่อไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง หรือการใช้ธรรมะ ส่งผลให้จิตใจสงบขึ้น การฝึกสมาธิที่ช่วยคลายความวิตกกังวล นอกจากนี้บริษัทอาจผสมผสานด้วยกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ต่างๆ อย่างต่อเนื่องมากขึ้น ได้แก่ งานกีฬาสี กิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมที่สร้างความสามัคคี เป็นต้น ซึ่งจะช่วยสร้างมิตรภาพที่ดีระหว่างกันให้มากขึ้น เป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสามัคคีปรองดองกัน เกิดความเห็นอกเห็นใจและยอมรับผู้อื่น เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น อันจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานได้

4. จากการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) รวมทั้งยังเป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาในเรื่องการจัดสถานที่ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ให้แก่พนักงาน การกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันภัยต่างๆ อย่างเหมาะสม การตรวจสอบสภาพของเครื่องจักรและอุปกรณ์ใน การทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเครื่องมือป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดสรรเวลาทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรเอาใจใส่ต่อผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากลักษณะของงานที่ซ้ำซากจำเจ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าในการทำงาน อันมีผลต่อโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารจึงควรจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดในการทำงานให้กับพนักงานอย่างหลากหลาย ได้แก่ การจัดสถานที่ร่มรื่นเพื่อพักผ่อนระหว่างปฏิบัติงาน การจัดหนังสือให้อ่านประเภทต่างๆ การจัดกิจกรรมนันทนาการและออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา การดูโทรทัศน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดเพลงให้พนักงานฟังขณะปฏิบัติงานหรือในเวลาพักจะมีส่วนช่วยบรรเทาความเบื่อหน่ายงานและความซ้ำซากในการปฏิบัติงานได้ อันจะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตด้วย โดยเฉพาะให้พนักงานเลือกเพลงได้เอง ยิ่งมีประสิทธิภาพสูงสุด (อารี เพชรผุด, 2536 และ Schultz and Schultz, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับที่พนักงานส่วนใหญ่เสนอแนะไว้ในแบบสอบถามว่า “อยากฟังเพลงในขณะปฏิบัติงาน เพื่อช่วยผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน มีชีวิตชีวาในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่เข้างานกะกลางคืน เพราะจะได้ไม่ง่วงนอน เป็นต้น” นอกจากนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การขยายขอบเขตให้พนักงานมีความรับผิดชอบและท้าทายมากขึ้น ทำให้งานมีเอกลักษณ์และมีความสำคัญมากขึ้น ทำให้งานมีความซับซ้อนและน่าสนใจมากขึ้น การให้พนักงานสามารถเลือกตารางการทำงานเองได้ ตลอดจนการนำวิธีการหมุนเวียนหน้าที่งานมาประยุกต์ใช้ ก็จะช่วยสร้างความสุขในการทำงานได้มากขึ้น เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นด้วย (Moos *et al*., 1990)

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งอื่นที่ไม่ได้ศึกษาหรือองค์การประเภทอื่น เนื่องจากบริบทในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน เช่น ลักษณะงาน ระบบการพัฒนาบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ เป็นต้น รวมทั้งงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างนี้ยังไม่มีการศึกษา ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในตำแหน่งอื่น หรือองค์การอื่นๆ ด้วยโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานสู่ระดับสูงสุด อันก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนขององค์การ รวมทั้ง ในแง่วิชาการ ก็เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ในด้านจิตวิทยาทางบวกนี้อย่างแพร่หลายต่อไป

2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่า มีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำกัด นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การ การรับรู้ลักษณะของงาน ภาวะผู้นำ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพในแนวคิดที่แตกต่างจากงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการให้พนักงานทุกระดับ ทุกตำแหน่งในองค์การได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน ได้แก่ การสัมภาษณ์ และการทำ Focus Group

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กานดา จันทร์แย้ม. 2546. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2544. **คู่มือสำหรับผู้บริหาร เรื่อง สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน** (Online). www.dmh.go.th, 12 มกราคม 2552.

_____. 2546. **หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการสร้างรอยยิ้มในสถานประกอบการ**. กรุงเทพมหานคร: บียอนด์พับบลิชชิง จำกัด.

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2546. **การประชุมเชิงปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงแรมรามาการ์เดนท์.

เกียรติพงศ์ อริยปรัชญา, จีรพรรณ โอฬารธนาเศรษฐ์ และฉัตรสุรางค์ กาญจนสาย. 2549. **รายงานการสัมมนาวิชาการประจำปี 2549 เรื่อง การเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ: หนทางสู่ความสำเร็จ**: 2-3.

กฤษณา พันธุ์มวานิช. 2550. **คนมีคุณธรรมความรับผิดชอบในพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม.

กันยา สุวรรณแสง. 2536. **บุคลิกภาพและการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รวมสาสน์.

กัลยารัตน์ อ๋องคณา. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จีระ หงส์ลดารมภ์. 2551. “ทุนแห่งความสุขเพื่อการทำงานที่ทรงประสิทธิภาพ.” **วารสารทรัพยากรมนุษย์** 4(1): 3-8.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. 2548. **จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พริ้นต้ง เฮ้าส์.

ชิตณรงค์ ขดภูเขียว. 2551. **ปฏิรูปการศึกษากับ ๘ คุณธรรมพื้นฐานที่ควรปลูกฝัง** (Online). http://www.vcharkarn.com/, 11 กันยายน 2551.

ชูชัย สมิทธิไกร. 2547. “ลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในหลายอาชีพทำงาน.” **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย** 1(2): 115-135.

ชมชื่น สมประเสริฐ. 2542. **รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตรประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชื่น สุขศิริ. ม.ป.ป. **คู่มือจิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล.

ดวงใจ กสานติกุล. 2545. **Mood disorder**. บุรณี กาญจนถวัลย์, นันทิกา ทวิชาชาติ (บรรณาธิการ). พฤติกรรมมนุษย์และความผิดปกติทางจิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 107-110.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2551. **รายงานผลสำรวจเรื่อง สถานภาพคุณธรรมของประชาชนในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยเอแบคนวัตกรรมทางสังคม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2538. **การบริหารทรัพยากรบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวิล ธาราโภชน์ และศรัณย์ ดำริสุข. 2546. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: หจก. ทิพย์วิสุทธ์.

เทอดศักดิ์ เดชคง. 2549. "สุขภาวะด้านจิตวิญญาณในที่ทำงาน." **จุลสารสร้างความสุขคนทำงาน** 1(3): 6.

_____. 2551. "**เทคนิคพิชิตความเครียด เพื่อความสุขของคนทำงาน**." (Online). www.panyathai.or.th, 20 มีนาคม 2551.

ธัญญา ผลอนันต์. 2546. **HUMAN RESOURCE FOCUS**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

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

นิรนาม. 2548. "คนจะสุขได้แค่ไหน เกี่ยวข้องอย่างไรกับสังคม." **วารสารหมอชาวบ้าน** 27(315) :34-40.

นิรนาม. 2550. "สลดคุณภาพชีวิตแรงงานไทย สถิติคิดฆ่าตัวตายสูงถึง9%." **โพสต์ ทูเดย์** (27 เมษายน 2550).

นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน). 2546. **ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นพดล กรรณิกา. 2551. **เอแบคโพลล์: ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)** (Online). http://www.ryt9.com, 20 มีนาคม 2552.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.

บริษัท ยูแทคไทย จำกัด. 2550. **Vision, Mission, Values, Quality Policy and Environmental Policy Communication**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท. เอกสารอัดสำเนา.

ประคอง กรรณสูต. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประพนธ์ ผาสุกยืด. 2549. **Happy Workplace** (Online). http://gotoknow.go.th, 3 มกราคม 2550.

ประสิทธิ์ ตันสุวรรณ. 2534. **สภาพแวดล้อมในองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ.

ปิลันธน์ ทีปีวัฒน์. 2550. **การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซท.

ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และพิริยะ ผลพิรุฬห์. 2550. **ความสุขกายสบายใจของคนเมือง**. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.

พสุ เดชะรินทร์. 2549. “สาเหตุที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน.” **กรุงเทพธุรกิจ** (4 กรกฎาคม 2549).

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). 2548. **งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พระมหานิยม อิสวโร (หาญสิงห์). 2545. **การศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเรื่องความสุขใน ทฤษฎีจริยศาสตร์ของจอห์น สจ๊วต มิลล์พุทธจริยศาสตร์**. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาปรัชญา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พุทธทาสภิกขุ. 2545. **ความสุขในการทำงาน: จงทำงานทุกชนิดด้วยจิตว่าง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.

_____. 2548. **ความสุขในการทำงาน** (Online). http://geocities.com, 10 มกราคม 2551.

พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: คณะอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร.

พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางจิตวิทยาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรรณิภา สืบสุข. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพโรจน์ ภูมิประดิษฐ์. 2546. **ปลดปล่อยวิญญาณธุรกิจสู่การเป็นยอดองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง จำกัด. แปลจาก Richard Barrett. 1995. **Liberating the Corporate Soul Building a Visionary Organization**. Alexandria: Fulfilling Book.

มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ. 2549. “การสร้างคุณธรรมในองค์กรผ่านค่านิยมองค์กรให้เป็นรูปธรรม.” **ประชาชาติธุรกิจ** คอลัมน์ การบริหารงานและจัดการองค์กร 3757 (2954) (12 มกราคม 2549).

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีนา นุ้ยแนบ. 2548. **พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เมธินี นิจพิทักษ์. 2550. **ทัศนคติต่อการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. 2533. “สภาวะแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน.” **วารสารข้าราชการ** 35 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2533): 16-18.

รวิวรรณ นิวาตพันธุ์. 2545. “Anxiety disorder.” ใน บุรณี กาญจนถวัลย์, นันทิกา ทวิชาชาติ. (บรรณาธิการ). **พฤติกรรมมนุษย์และความผิดปกติทางจิต**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 84-87.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2540. **พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทรุ่งเรืองการพิมพ์.

_____. 2542. **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน** (Online). www.royin.go.th, 5 กุมภาพันธ์ 2552.

รัจรี นพเกตุ. 2542. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัชนี หาญสมสกุล. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์.** วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชชนก กลิ่นชาติ. 2542. “ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการด้านกิจการนักศึกษาและด้านสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย กับความสุขสมบูรณ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 11 (2) พฤษภาคม- สิงหาคม 2542.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2544. **เอกสารประกอบการสอนวิชา การทดสอบทางจิตวิทยาในวงการอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลิขิต กาญจนาภรณ์. 2541. **สุขภาพจิต**. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลักษมี สุดดี. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**. ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีณา วิวัฒน์เดชากุล. 2540. **คุณธรรมของบรรณารักษ์ห้องสมุดที่ได้รับรางวัลดีเด่นจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

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

วิภา ภักดี. 2547. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาพร มาพบสุข. 2545. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และกฤษฎา ชัยกุล. 2537. **เออร์โกโนมิคส์วิทยาการสภาพงานเพื่อการเพิ่มผลผลิตและความปลอดภัย**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดวงกมลสมัย จำกัด.

วัลภา สบายยิ่ง. 2542. **ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วรรณา ประยุกต์, ปารีณา ประยุกต์วงศ์ และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (The NETWORK ประเทศไทย). 2551. **คู่มือการพัฒนาจิตอาสาพนักงานในองค์กรธุรกิจ สู่ความสุขในวิถีการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอเชีย แปซิฟิค ออฟเซ็ท จำกัด.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2539. **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เขารู้เรา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

_____. 2547. **จิตวิทยาทั่วไป.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถิต วงศ์สวรรค์. 2540. **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รวมสาส์น.

สิทธิชัย เลี้ยงถนอม. 2547. “ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมการทำงาน.” **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี** 19 (4): 65-67.

สิริอร วิชชาวุธ. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. 2549. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิวลี ศิริไล. 2549. “ความอยู่ดีมีสุขของชีวิตมนุษย์.” **วารสารราชบัณฑิตยสถาน** 31 (2): 369- 372.

สุชา จันทน์เอม. 2541. **จิตวิทยาทั่วไป (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุทธิ์ ศรีบูรพา. 2540. **เออร์กอนอมิกส์: วิศวกรรมมนุษยปัจจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุนันทา ศรีดากุล. 2546. **การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับการแสดงออกของตนแตกต่างกัน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุปาณี สนธิรัตน. 2545. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโพรดัคท์.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. 2549. **หน่วยการเรียนรู้ 2**: **คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา** (Online). mailto:supattapin@yahoo.com?subject=Email From Web Page**,** 11 กันยายน 2551.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). 2550. **เปิดมิติโรงงานพอเพียง เน้นคุณภาพชีวิต"ลูกจ้าง"** (Online). www.thaihealth.or.th, 25 พฤษภาคม 2550.

เสาวรส คงชีพ. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิชัย มงคล และคณะ. 2544ก. **รายงานวิจัยการศึกษาดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมขันต์.

_____. 2544ข. “ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย.” **วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย** 46 (3): 227-231.

อภิชัย มงคล. 2545. **ดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย**. โครงการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปในการสำรวจสุขภาพจิตในพื้นที่ ปี พ.ศ.2545. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต: 1–13.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อมรา เล็กเริงสินธุ์. 2542. **คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

อริสา เลาหไกวัลธรรม. 2539. **สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อารี เพชรผุด. 2536. **สภาพการทำงานและองค์ประกอบด้านบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

_____. 2537. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอมอร กฤษณะรังสรรค์. 2544. **วิถีการสร้างชีวิตที่เป็นสุข** (Online). www.courseware.ssru.ac.th, 3 ธันวาคม 2550.

Argyle, M. 1987. **The Psychology of Happiness**. London: Methuen.

Beck, R. C. 1990. **Motivation: Theories and Principles**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Benz, M. and B. F. Frey. 2004. "Being independent raises happiness at work". **Journal of Swedish Economic Policy** 11: 95-134.

Block, J. 1995. "A contrarian view of the five-factor approach to personality description." **Psychological Bulletin** 117 (2): 187-215.

Brülde, B. 2007. "Happiness theory of the good life." **Journal of Happiness Studies** 8: 15-49.

Cloninger, S. C. 2000. **Theories of Personality**. 3rd ed. New Jersey: Prentice – Hall.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Corsini, R. J. 1999. **The Dictionary of Psychology**. New York.: Brunner Routledge.

Diener, E. 2000. "Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index." **The American Psychologist Association** 1(2): 34-43.

_____. 2003. **Frequently Asked Questions (FAQ'S) About Subjective Well-Being (Happiness and Life Satisfaction)** (Online). http://www.psycho.uiuc.edu/nediener/fag.html, November 30, 2006.

Franken, R. E. 1998. **Human Motivation**. 4th ed. California: Brooks Cole.

_____. 2007. **Human Motivation**. 6th ed. Australia : Thomson Wadsworth.

Furnham, A. and H. Cheng. 1999. "Personality as predictor of mental health and happiness in the east and west." **Journal of Personality and Individual Difference** 27: 395-403.

Gavin, H. J. and O. R. Mason. 2004**.** "The value of happiness in the workplace." **Journal of Organizational Dynamic** 33 (4): 379-392.

Griffeth, R. W. and P. W. Hom. 2001. **Retaining Value Employee.** California: Sage Publications.

Golden, L. and B. Wiens-Tuers. 2005. "To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being." **Journal of Socio-Economics** 35 (2006): 382-397.

Harter, J. K., F. L. Schmidt and C. L. Keyes. 2002. "Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the gallup studies." In Keyes, C. L. and J. Haidt. (eds.). **Flourishing: The Positive Person and the Good Life**. Washington D.C.: American Psychological Association :205- 224.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Herzberg, F. 1959. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.

Heylighen, F. 1999. **Happiness** (Online). http://pespmcl.vub.ac.be/HAPPINES.html., November 30, 2006.

Howard, P. and J. Howard. 2003. **The Big Five Quickstart: An Introduction to The Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals**. (Revised) Center for Applied Cognitive Studies.

Kall, R. 2004. **Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line : At Work in Business**. (Online). www.futurehealth.org/Positive-Experience-work- business.htm, November 10, 2006.

Ketchian, L. 2003. **Happiness at Work** (Online). www.HappinessClub.com, April 27, 2007.

Keyes, C. L. M. and M. B. Waterman. 2003. **Dimensions of Well-being and Mental Health in Adulthood in Well-being: Positive Development Across the Life Course**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Lee, S. Y. 2006. "Expectations of employees toward the workplace and environmental satisfaction." **Emerald Group Publishing Limited** 24: 343-353.

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

Manion, J. 2003. "Joy at work: Creating a positive workplace." **Journal of Nursing Administration** 33 (12): 652-655.

Mayer, F. S. and K. Sutton. 1996. **Personality An Integrative Approach**. New Jersey: Prentice – Hall.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

McAdam, D. P. 2001. **The Person: An Integrated Introduction to Personality Psychology**. 3rd ed. Fort Worth: Harcount College.

Mehrabian, A. 1985. **An Analysis of Personality Theories**. New Jersey: Prentice – Hall.: 112-115.

_____. 1994-1995. "Individual difference in achieving tendency: Review of evidence bearing on a questionnaire measure." **Journal of Current Psychology** 13 (4): 351-365.

Mehrabian, A. and L. A. Bank. 1978. "A questionnaire measure of individual differences in achieving tendency." **Journal of Educational and Psychological Measurement**. in press.

Moos, H. R., J. W. Finney, and C. R. Cronkite. 1990. **Alcoholism Treatment Context, Process and Outcome**. New York: Oxford.

Neil, E. and S. Richard. 2005. "Subjective well-being (happiness)." **Journal of Continuing Psychology Education** (Online). www.texcpe.com, March 26, 2007: 1-18.

Newstrom, J. W. and K. Davis. 2002. **Organizational Behavior : Human Behavior at Work**. 11th ed. New York: McGraw-Hill.

Pervin, A. L. 1989. **Personality : Theory and Research**. 5th ed. New York: John Wiley & Sons.

Quick, J. C. 1993. **Stress and Well-being at Work**. Washington D.C.: American Psychological Association.

Reeve, J. 2001. **Understanding Motivation and Emotion**. 3rd ed. Orlando: Harcourt.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Reiss, S. 2002. **Who am I? : The 16 Basic Desires that Motivate Our Behavior and Define Our Personality**. New York: Berkley Books.

Richmond, L. 1999**. Work as a Spiritual Practice**. New York: Broadway Books: 20-35.

Rue, L. W. and L. L. Byars. 2003. **Management Skill and Application**. 10th ed. New York: McGraw-Hill.

Sagie, A., D. Elizur and H. Yamauchi. 1996. "The structure and strength of achievement motivation: A cross-cultural comparison." **Journal of Organizational Behavior** 17: 431-444.

Scannell, E. D. and F. C. L. Allen. 2000-2001. "The mehrabian achieving tendency scale (MATS): reliability, validity and relationship to demographic characteristics." **Journal of Current Psychology** 19 (4): 301-312.

Schiffiman, L. G. and L. L Kanuk. 1994. **Consumer Behavior**. New Jersey: Prentice Hall.

Schultz, D. and S. E. Schultz. 2002. **Psychology & Work Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Sell, H and R. Nagpal. 1992. **Assessment of Subjective Well-Being the Subjective Well-Being Inventory**. New Delhi: WHO :1-37.

Spector, E. P. 2006. **Overview of The Job-related Affective Well-Being Scale (JAWS)** (Online). http://chuma.cas.usf.edu/~spector/scales/jawsover.html, April 20, 2006.

Velting, D. M. and C. B. Holmes. 1995**. Personality: Strategies and Issues.** 7 th ed. New Jersey: Brok/Cole.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Vickers, M. 2006. "The happiness factor." **American Management Association** 1 (December 12).

Warr, P. 1990. "The measurement of well-being and other aspect of mentalhealth." **Journal of Occupational Psychology** 63: 193-210.

Warr, P. 2007. **Work, Happiness and Unhappiness**. New Jersey: Erlbaum Associates.

Wright, T. A., R. Cropanzano and D. G. Bonett. 2007. "The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance." **Journal of Occupational Health Psychology** 12 (2): 93-104.

Wright, T. A. 2007. "The happy/productive worker thesis revisited." **Research in Personal and Human Resources Management** 26: 169-307.

Wolman, B. B. 1989. **Dictionary of Behavioral Science**. 2nd ed. New York: Academic Press.

Worchel, S. and W. Shebilske. 1992. **Psychology: Principles and Applications**. 4 th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ยูแทคไทย จำกัด

บริษัท UTAC Group จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2540 เป็นบริษัทรับจ้างประกอบและทดสอบแผงวงจร ไอ.ซี. (I.C.) แบบต่างๆ อย่างครบวงจร (Full Turnkey Service) อาทิ ไอ.ซี. ตระกูล Memory, Mixed-Signal/RF และ Logic ซึ่งมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศสิงคโปร์และมีโรงงานสาขาต่างๆ อยู่ที่ประเทศสิงคโปร์ ประเทศจีนที่เมืองเซี่ยงไฮ้ ไต้หวัน และประเทศไทย โดยมีสำนักงานขายตั้งอยู่ในเมืองใหญ่ทั่วโลก บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์ ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ในปี 2551 บริษัทมียอดขายสูงเป็นอันดับที่ 5 ในประเภทบริษัทที่รับจ้างประกอบและทดสอบวงจร ไอ.ซี. (Outsourcing Company) ด้วยกัน โดยบริษัท ยูแทคไทย จำกัด เป็นโรงงานสาขาหนึ่งในกลุ่มบริษัท UTAC Group จำกัด

บริษัท ยูแทคไทย จำกัด ชื่อเดิมคือ บริษัท NS Electronics (Bangkok) 1993 จำกัด ตั้งอยู่บนเนื้อที่ 56 ไร่ บนถนนบางนา-ตราด กิโลเมตรที่ 36 มีพนักงานทั้งสิ้น 4,562 คน แบ่งเป็นพนักงานรายเดือนจำนวน 1,584 คน และพนักงานรายวันจำนวน 2,978 คน ในส่วนของพนักงานรายเดือน แบ่งเป็นพนักงานที่จบปริญญาตรี และไม่จบปริญญาตรี ส่วนพนักงานรายวัน แบ่งเป็น พนักงานรายวันแบบจ้างประจำ และพนักงานรายวันแบบไม่ประจำ โดยจำแนกเป็น 11 แผนก ประกอบด้วย (1) Operations (2) Test Operations (3) Technology Development (4) Quality Assurance (5) Logistics (6) Facilities (7) Information System (8) Finance & Account (9) Human Resources (10) Business Development และ (11) Executive office

วิสัยทัศน์ (Vision) ของบริษัท คือ เป็นผู้นำที่โดดเด่นด้านธุรกิจเซมิคอนดัคเตอร์

พันธกิจ (Mission) ของบริษัท คือ ร่วมดำเนินธุรกิจด้านเซมิคอนดัคเตอร์กับลูกค้าด้วยจิตสำนึกแห่งมิตรภาพที่ดีต่อกัน

ค่านิยม (Values) ของบริษัท ประกอบด้วย

1. ลูกค้าต้องมาก่อนเสมอ หมายถึง ต้องรับฟังความต้องการหรือปัญหาต่างๆ ของลูกค้าก่อนเสมอ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญและดำเนินการสิ่งต่างๆ ให้ลูกค้าก่อนเสมอ มีทัศนะที่ดีต่อลูกค้าที่ว่า “Customer may not be always right by he is always first” กล่าวคือ ลูกค้าต้องการได้รับการปฏิบัติอย่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มืออาชีพทั้งในด้านขั้นตอนต่างๆที่มีคุณค่าแก่ลูกค้า ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Practical Needs) และการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก เข้าใจปัญหาของลูกค้า (Emotional Needs)

2. มอบคุณค่าที่สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น หมายถึง การเพิ่มคุณค่าที่สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น สิ่งที่ผู้ถือหุ้นคาดหวังคือ อัตราผลตอบแทนต่อหุ้นที่ได้รับ คุ้มค่ากับความเสี่ยงกับเงินที่ได้ลงทุนไปหรือไม่ หลักของการลงทุน “High Risk ต้อง High Return” และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment : ROI)

3. เป็นหุ้นส่วนที่ดีกับผู้จัดหา หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับผู้จัดหา และการพัฒนาแนวทางการเป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alliance) ได้แก่ การพัฒนาออกแบบเครื่องจักร/วัตถุดิบร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ส่งมอบทันเวลาเมื่อมีความต้องการ และการทำธุรกิจที่ยั่งยืนระหว่างกัน

4. มุ่งมั่นเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์กรเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรต้องเรียนรู้ตลอดเวลาจนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อพนักงานทุกคนต้องมุ่งมั่นที่จะแสวงหาหนทางที่ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา และทำให้อัตราการเรียนรู้ต้องเท่ากับหรือเร็วกว่าอัตราการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5. ตระหนักในความเร่งด่วน หมายถึง ความสามารถในการอ่านสถานการณ์ต่างๆ ว่าสถานการณ์ใดจำเป็นต้องรีบเร่งลงมือดำเนินการก่อนหลัง สถานการณ์ใดสามารถจะปล่อยมือไว้ชั่วขณะได้ ซึ่งประเด็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องรีบลงมือจัดการดำเนินการ ได้แก่ ผลกระทบในปัจจุบันที่กำลังเกิดขึ้นกับลูกค้า ผลกระทบด้านทรัพย์สิน ความปลอดภัย เหตุฉุกเฉิน พฤติการณ์ที่เป็นการฝ่าฝืนนโยบายขององค์กร ผลกระทบด้านกฎหมาย ผลกระทบร้ายแรงที่มีต่อส่วนรวม หากปล่อยไว้จะเกิดความบานปลายยากต่อการจัดการ ผลกระทบด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

6. เคารพตนเอง ซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ หมายถึง เป็นความสอดคล้องระหว่างความคิดและการกระทำที่ตรงกัน เป็นเรื่องของพฤติกรรมการแสดงออกที่ตรงกับกรอบความเชื่อ (Beliefs)/ คุณค่าแห่งตน (Personal Values) ที่ยึดถือ เคารพในสิ่งที่ตนประพฤติปฏิบัติโดยไม่เฉไฉเอนเอียงต่างไปจากหลักการ จรรยาบรรณที่ตนเองยึดถือ เป็นความประพฤติที่อยู่ภายใต้กรอบความซื่อสัตย์ซื่อตรงอย่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สม่ำเสมอ เพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องสามารถรับรู้ได้ถึงการเป็นผู้เคารพตนเอง การเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ไว้วางใจได้

7. รักษาคำพูด หมายถึง เมื่อพูดหรือรับปากอย่างเป็นมั่นเป็นเหมาะกับใครก็ปฏิบัติอย่างที่ตนพูด ตนรับปาก เนื่องจากผู้อื่นจะขาดความไว้เนื้อเชื่อใจ หรือปากพูดอย่างแต่กลับทำอีกอย่างเฉไฉไม่ตรงคำพูด รวมทั้งการสอนผู้อื่นอย่างไรก็ปฏิบัติตนอย่างที่ได้สอนเอาไว้ เมื่อมีการรักษาคำพูดก็จะเป็นจุดที่ทำให้ทีมงานมีความมั่นใจดำเนินการต่อไปได้และเกิดความคืบหน้า

8. มีทัศนคติว่าต้องทำได้ หมายถึง การมีทัศนคติในแง่บวก (Positive Mindset) การมีความมุ่งมั่นไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ (Determined and Never Give Up) มองโลกว่าทุกอย่างย่อมจะมีทางออกเสมอ มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้ ให้กำลังใจกับตนเองว่า “ใช่…ฉันก็ทำได้ (Yes, I can.)”

9. ทำงานร่วมกันเป็นทีม หมายถึง บริษัทจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกคนทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุนภารกิจ ดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายของทีม รวมทั้งความสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมจะก่อให้เกิดผลต่างๆ มากกว่าที่คาดไว้

นโยบายคุณภาพ (Quality Policy)

ส่งมอบผลิตภัณฑ์และให้บริการตามความคาดหวังของลูกค้าโดยการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ของพนักงาน และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ของพนักงาน ได้แก่ การคิดสิ่งแตกต่างแปลกใหม่ที่ไม่เคยมีคนเคยคิดมาก่อน และการคิดอะไรที่นอกกรอบต่างจากสิ่งที่ได้ถือปฏิบัติกันมา วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับปรุงทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ หาวิธีการปรับปรุงการทำงานใหม่ๆ ตลอดเวลาโดยคิดท้าทายวิธีการทำงานเดิมที่เคยถือปฏิบัติกันมา และทุ่มความพยายามให้สุดเขตจำกัดเพื่อการบรรลุถึงการเป็นที่หนึ่งเหนือชั้น

แนวปฏิบัติของพนักงานเพื่อการบรรลุถึงนโยบายคุณภาพ เริ่มจาก 1) รู้: ความต้องการของลูกค้า 2) ทำ: ทำตามที่ลูกค้ากำหนดหรือภาษาที่ใช้กันในบริษัทคือ สเปค (spec) อย่างเคร่งครัดเพื่อส่งมอบไอ.ซี. ที่ปลอดของเสียให้กับลูกค้า และ3) พัฒนา: มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

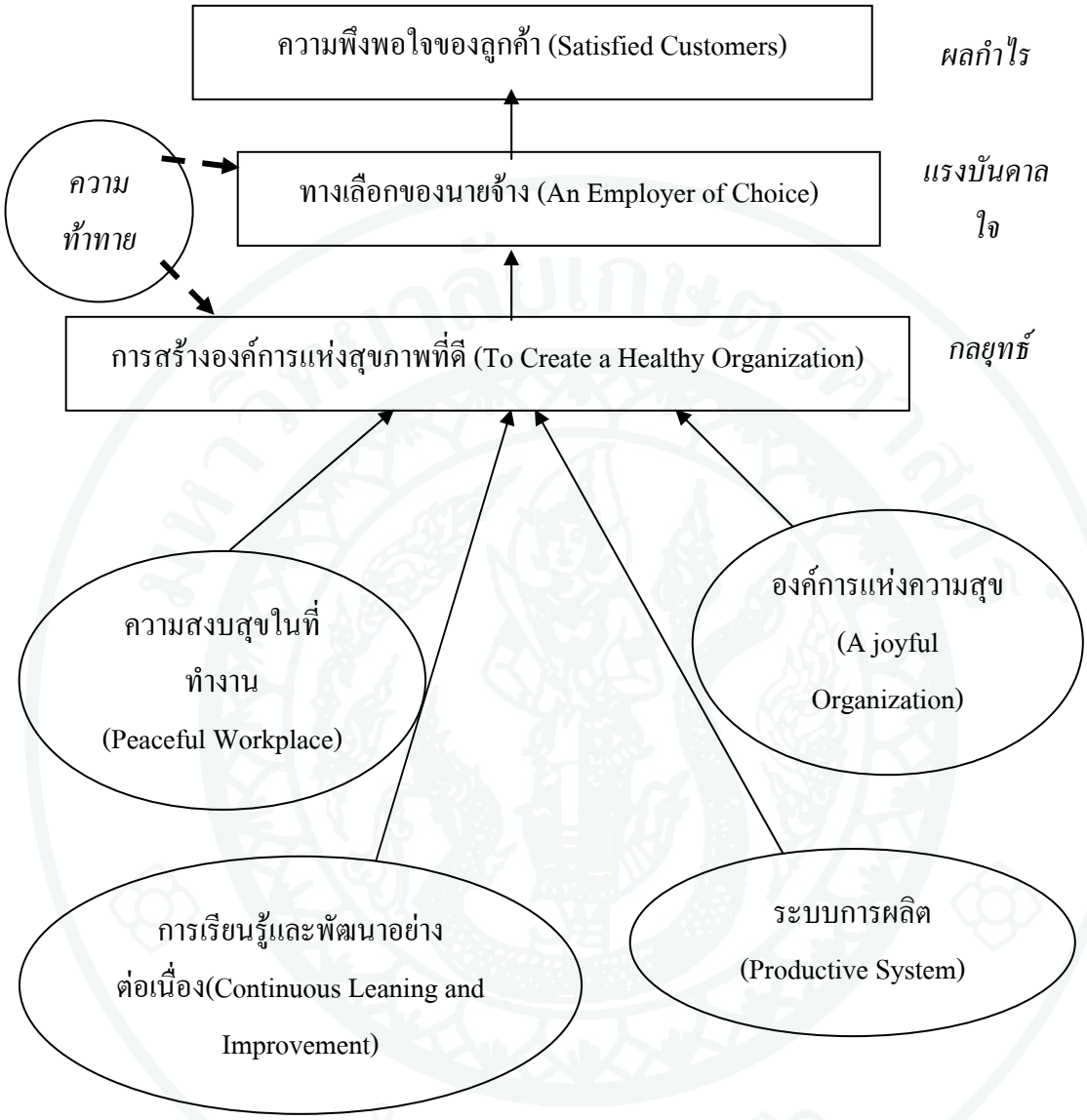
นโยบายสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy)

บริษัทมุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะให้กับพนักงานรวมถึงชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่ และในด้านเซมิคอนดัคเตอร์ที่บริษัทประกอบธุรกิจอยู่นั้นจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยการใช้วัตถุดิบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยึดวิธีการทำงานโดยมุ่งการป้องกันปัญหามลพิษต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการจัดการควบคุมสารเคมี ยึดปฏิบัติในการสงวนและการอนุรักษ์ทรัพยากร และปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและข้อปฏิบัติอื่นๆ ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด

แนวปฏิบัติของพนักงานเพื่อการบรรลุถึงนโยบายสิ่งแวดล้อม เริ่มจาก 1) รู้ : ปัญหาสิ่งแวดล้อมในการทำงานและผลกระทบที่เกิดขึ้น 2) ทำ : ทำตามสเปค (spec) เพื่อป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในการใช้ การควบคุมและการป้องกันมลภาวะจากสารเคมีและขยะอันตราย 3) อนุรักษ์ : มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างประหยัด 4) ปฏิบัติตามกฎหมายในการป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กลยุทธ์การสร้างองค์การแห่งสุขภาพดี (Healthy Organization)



ภาพผนวกที่ 1 แสดงกลยุทธ์การสร้างองค์การแห่งสุขภาพดี (Healthy Organization)
ที่มา: เอกสารสำเนา UTAC Thai Limited (2550)

กลยุทธ์การสร้างองค์การแห่งสุขภาพดี แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

1. ความสงบสุขในที่ทำงาน (Peaceful Workplace)
   - ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
   - ความเชื่อใจ ความโปร่งใส ความยุติธรรม
   - ความสมดุลทางด้านกายภาพ จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. องค์การแห่งความสุข (A joyful Organization)
   - สร้างกรอบการทำงานและความคาดหวังที่ชัดเจน
   - อุทิศตนและการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์
   - การบริหารการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล
   - มีอารมณ์ขัน
   - ให้ความเคารพต่อชีวิตส่วนตัว

3. การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning and Improvement)
   - สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้
   - สร้างทุนมนุษย์
   - สร้างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
   - สร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์

4. ระบบการผลิต (Productive System)
   - เป็นองค์การแห่งการผลิต
   - มีทัศนคติของนักลงทุน
   - แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
   - ระบบการปฏิบัติงานระดับสูง
   - กำจัดความคลุมเครือในองค์การ
   - สร้างการเจริญเติบโต

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ฝ่ายผลิต คือ ตำแหน่งปฏิบัติการผลิต ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท และเป็นพนักงานประจำรายวันที่ปฏิบัติงานในสายการผลิตบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งสิ้น 1,329 คน แบ่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ (Operator) 1,269 คนและพนักงานโมลด์ (Molder) 84 คน ทำงานเป็นกะ ระดับการศึกษาตั้งแต่ ม.3 ปวช. ปวส. และปริญญาตรี มีลักษณะงานทั่วไป ได้แก่ ทำหน้าที่ประกอบชิ้นส่วนไอ.ซี. โดยผลิตให้ได้ตามเป้าหมายการผลิตในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ และตรงตามความต้องการที่ลูกค้ากำหนด อีกทั้งทำการผลิตให้ทันต่อการส่งมอบตามระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงมาตรฐานคุณภาพผลิตภัณฑ์และมีการปรับต้นทุนการผลิตเพื่อลดการสูญเสียของผลิตภัณฑ์ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายละเอียดของลักษณะงานของพนักงานในตำแหน่งปฏิบัติการผลิต ได้แก่ การสุ่มตรวจชิ้นงานว่าเกิดของเสียหรือไม่ ตรงตามสเปคที่ลูกค้าสั่งหรือไม่ ตั้งแต่งานเข้าจนงานออก คอยดูว่าเครื่องจักรมีปัญหาหรือไม่ โดยงานล็อตหนึ่งจะมีสเปคกำหนดไว้แล้ว พนักงานจะทำหน้าที่ตามสเปคนั้นทุกประการ ทำตามกระบวนการทุกขั้นตอนจนงานเสร็จ พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมในงาน 120 วัน ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นหรือเกิดของเสียพนักงานต้องแก้ปัญหาเบื้องต้นเอง เช่น เมื่อแผ่นเฟรมวิ่งเข้าเครื่องจักรไม่ตรงรูที่กำหนด เครื่องจะหยุดเดินให้พนักงานขยับเลื่อนแผ่นเฟรมเข้าให้ตรงรูก่อนออก เมื่อเจอปัญหาเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้นต้องแจ้งให้ช่างเทคนิค Process Engineer หรือหัวหน้างานทราบแล้วลงบันทึกไว้ ในที่ทำงานมีการคุยกันน้อย แต่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าไปคุยกับช่างเทคนิค Process Engineer หรือหัวหน้างานได้ตลอดเวลา แต่ช่างเทคนิค Process Engineer หรือหัวหน้างานช่างเทคนิค Process Engineer หรือหัวหน้างานจะพูดเฉพาะเรื่องสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเท่านั้น เช่น Process Engineer เมื่อลูกค้าต้องการสเปครูปแบบใหม่ Process Engineer จะประชุมเกี่ยวกับการกำหนดสเปคของชิ้นงาน ส่วนQC จะประชุมกับพนักงานเมื่อมีข้อบังคับหรือข้อปฏิบัติใหม่ๆ ส่วนหัวหน้างานจะคุยเรื่องทั่วๆไป และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนมีโอกาสเปลี่ยนเนื้อหางานโดยไปทำส่วนอื่นๆ ประมาณ 3 ส่วนเช่น (1) การนำตัวไดมาติดที่แผ่นเฟรมแล้ว (2) เอาไปอบอีพ็อคซีให้แห้งจากนั้น (3) ทำการเชื่อมวงจรด้วยลวดทอง สลับสับเปลี่ยนการทำงานแบบ Multi พนักงานทุกคนต้องเข้าใจวัตถุดิบที่ใช้ผลิต และขั้นตอนการผลิต โดยเฉพาะต้องทำตามสเปคที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยสุ่มตรวจสอบชิ้นส่วนตามมาตรฐานกำหนดไว้จนเสร็จสิ้นเป็นสินค้าส่งไปยังลูกค้าตามกำหนดเวลา

พนักงานต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด ได้แก่ ห้ามแต่งหน้า ใส่เครื่องประดับ ห้ามอมลูกอม หมากฝรั่ง ใส่ชุดสม๊อคคล้ายนักบินอวกาศ ใส่หมวก ใส่ที่ปิดปาก ใส่ถุงมือ รองเท้าบู๊ต ห้ามพูดคุยขณะทำงาน (ป้องกันน้ำลายลงในชิ้นงาน เพราะชิ้นงานมีขนาดเล็กมากๆ) พนักงานต้องเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงาน กฎระเบียบในพื้นที่ทำงาน มาตรฐานระบบISO 14001 และ 5 ส ตลอดจนเข้าใจเกี่ยวกับไฟฟ้าสถิต (ESD) และการบำรุงเครื่องจักรเบื้องต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

1. อาจารย์ ดร. ศยามล เอกะกุลานันต์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพทินนา สมุทรานนท์ ประธานคณะกรรมการบริหารโครงการปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. อาจารย์จิระวัฒน์ ตันสกุล รองหัวหน้าภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

4. อาจารย์วัฒนะ พรหมเพชร อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

5. อาจารย์ ดร. มาตรินี รักษ์ตานนท์ชัย อาจารย์ประจำภาควิชาภูมิศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมษายน 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้านางสาวนิสารัตน์ ไวยเจริญ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จึงขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ท่านไม่จำเป็นต้องเขียนชื่อของท่านลงในแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่าน และจะไม่มีการเปิดเผยที่ใดๆ เป็นรายบุคคล นอกจากนำผลรวมต่างๆ ไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

งานวิจัยนี้จะสำเร็จไม่ได้หากปราศจากความร่วมมือจากท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนิสารัตน์ ไวยเจริญ)
ผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงไปในช่อง ❑ หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยกรุณาตอบทุกข้อ

1. เพศ ❑ (1) หญิง ❑ (2) ชาย

2. อายุ ❑ (1) น้อยกว่า 25 ปี ❑ (2) 25 – 35 ปี

❑ (3) 36 - 40 ปี ❑ (4) 41 - 50 ปี

❑ (5) มากกว่า 50 ปี

3. อายุงาน ❑ (1) น้อยกว่า 1 ปี ❑ (2) 1 - 5 ปี

❑ (3) 6 - 10 ปี ❑ (4) มากกว่า 10 ปี

4. สถานภาพสมรส

❑ (1) โสด ❑ (2) สมรส

❑ (3) อื่นๆ เช่น ❑ หย่าร้าง ❑ หม้าย ❑ แยกกันอยู่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความโดยตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ไม่ได้ใช้ความคิดของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
2	ท่านรู้สึกดีใจที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3	ท่านภูมิใจที่ความคิดเห็นของท่านมีประโยชน์ในการทำงาน					
4	แม้ท่านต้องทำงานตามสเปคที่กำหนด แต่ก็ไม่ทำให้ท่านรู้สึกว่าถูกจำกัด					
5	ท่านรู้สึกอึดอัดที่ไม่รู้ว่าจะสุ่มตรวจชิ้นงานอย่างไรให้ถูกต้องตามสเปคที่กำหนดไว้					
6	แม้ว่าจะเกิดความผิดปกติของชิ้นงาน แต่ก็ไม่ทำให้ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องตรวจสอบอย่างละเอียดอีกครั้ง					
7	การรู้ว่า หากเครื่องจักรมีปัญหา ท่านต้องแจ้งให้ช่างเทคนิคทราบ ทำให้ท่านรู้สึกคลายความกังวลใจ					
8	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกหนักใจกับการลงข้อมูลในใบพีที					
9	ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดในพื้นที่ทำงาน					
10	ท่านรู้สึกสับสนว่าจะตรวจสอบวันหมดอายุการใช้งานของเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ ได้จากไหน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องใส่สายกราวด์ให้แผ่นโลหะแนบเนื้อในการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
12	การทราบว่าจะตรวจสอบอุปกรณ์ต่างๆในการทำงานอย่างไรทำให้ท่านคลายความคับข้องใจ					
13	ท่านรู้สึกหนักใจที่ไม่รู้วิธีจัดการกับขยะอันตรายอย่างถูกวิธี					
14	ท่านรู้สึกกังวลใจกับการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัท					
15	ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำกิจกรรม 5 ส					
16	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องนำกิจกรรม5 ส เข้ามาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
17	ท่านกระตือรือร้นในการตรวจสอบเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา					
18	ท่านไม่มั่นใจว่าจะดูฟังก์ชันการใช้งานเอลอีดี (LED) ในการแสดงผลได้ถูกต้อง					
19	ท่านเพลิดเพลินในการทำความสะอาดเครื่องจักรด้วยตนเองให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ตามที่กำหนด					
20	ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถระบุปัญหาของเครื่องจักรได้ทันทีว่ากำลังมีความผิดปกติใดเกิดขึ้น					
21	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้นำความรู้เรื่องไฟฟ้าสถิติไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
22	ท่านมักย้ำคิดย้ำทำเพราะจำไม่ได้ว่าควรวางเครื่องคิดเลข/แฟ้มห่างจากไอซีอย่างน้อยกี่นิ้ว					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
23	ท่านกังวลใจว่า SP-MANU-015 คือ สเปคในการควบคุมไฟฟ้าสถิติและหลักเกณฑ์วิธีการจับต้องใช่หรือไม่					
24	ท่านรู้สึกคับข้องใจที่ต้องใส่อุปกรณ์ป้องกันไฟฟ้าสถิติขณะจับยูนิต					
25	ท่านรู้สึกตื่นเต้นดีใจที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน					
26	การได้ใช้ความคิดเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นทำให้ท่านรู้สึกสนุก					
27	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมในการทำงาน					
28	ท่านรู้สึกกังวลใจที่ไม่สามารถจัดลำดับความเร่งด่วนของงานต่างๆ ที่ทำ					
29	ท่านภูมิใจที่ตนสามารถคาดการณ์ได้ถูกต้องว่าสถานการณ์ใดมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องรีบลงมือทำก่อน					
30	ท่านรู้สึกคับข้องใจที่ไม่ทราบว่าสถานการณ์ในการทำงานใดที่สามารถหยุดพักไว้ชั่วคราวได้					
31	ท่านรู้สึกว่า ชีวิตจะไม่มีคุณค่า หากไม่มีความซื่อสัตย์ในงาน					
32	ท่านภูมิใจที่ได้ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานอย่างตรงไปตรงมา					
33	เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามกฎระเบียบของบริษัท ท่านจะรู้สึกเป็นทุกข์					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
34	ในการทำงาน ท่านรู้สึกดีที่ได้กระทำในสิ่งที่พูดไว้					
35	ท่านรู้สึกเครียดที่ต้องตรวจดูชิ้นงานอย่างละเอียดรอบคอบ					
36	ท่านรู้สึกปลื้มใจกับชิ้นงานที่ท่านทำด้วยความประณีต					
37	ท่านภูมิใจที่สามารถแก้ปัญหาต่างๆในงานได้สำเร็จแม้มีอุปสรรคมากมาย					
38	แม้ท่านกำลังมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน แต่ท่านก็ไม่หมดกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จ					
39	เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการให้ท่านช่วยเหลืองานที่ต้องใช้แรงกาย ท่านยินดีและเต็มใจอาสา					
40	ท่านรู้สึกอิ่มอกอิ่มใจในการเสียสละทรัพย์สินส่วนตนช่วยเพื่อนร่วมงานที่กำลังเดือดร้อน					
41	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยแก้ปัญหาข้อข้องใจต่างๆ ของผู้อื่น					
42	แม้มีข้อผิดพลาดในงานที่ท่านไม่ได้เป็นคนทำ ท่านก็เต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่					
43	ชีวิตท่านมีคุณค่ามากขึ้นจากการได้ทำประโยชน์ในงานเพื่อส่วนรวม					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความโดยตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านสามารถทำสิ่งต่างๆ ในการทำงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่ได้กำหนดไว้					
2	แม้ท่านจะต้องทำงานในงานที่ไม่คุ้นเคยหรือแปลกใหม่ แต่ท่านก็ทำด้วยความมุ่งมั่นพยายาม					
3	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานทีมีคุณค่า					
4	ท่านหลีกเลี่ยงที่จะแก้ปัญหาที่คนอื่นเห็นว่าเป็นเรื่องยาก					
5	ท่านลังเลใจเมื่อต้องตัดสินใจในงานที่สำคัญ					
6	ท่านมานะบากบั่นเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานถึงจุดสูงสุด					
7	ท่านชอบแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน					
8	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่มีความสำคัญ และต้องใช้ความพยายามสูงจนเสร็จสมบูรณ์					
9	ท่านมักทำงานได้ไม่ดีในสภาพที่มีความกดดัน					
10	ท่านเชื่อมั่นว่า หากใช้ความพยายามอย่างหนักเพียงพอ ก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิต					
11	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนเอง					
12	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นกับการได้เรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ ในการทำงาน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13	ในการทำงาน ท่านมักตั้งเป้าหมายของความสำเร็จไว้สูง					
14	ท่านชอบทำงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน					
15	ท่านเป็นคนทะเยอทะยาน					
16	ท่านไม่ชอบทำงานที่ต้องใช้เวลานานกว่าจะสำเร็จ					
17	ท่านชอบและสนุกกับงานที่ต้องเอาชนะอุปสรรคมาก					
18	การได้ทราบข้อดี-ข้อบกพร่องในการทำงานของตนเอง ทำให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น					
19	ถ้าจะให้เลือกแก้ไขปัญหา ท่านชอบที่จะแก้ปัญหายากๆ มากกว่า					
20	ท่านชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม					
21	แม้งานที่ท่านทำมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว แต่ท่านก็รู้สึกดีที่ได้ทำ					
22	ท่านมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสำคัญที่ตนเองตั้งไว้					
23	ท่านปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน					
24	ท่านมักจะพยายามทำงานที่ยาก ซึ่งท่านไม่แน่ใจว่าจะทำได้ มากกว่าทำงานง่ายๆ ที่เชื่อว่าทำได้จริง					
25	ท่านรู้สึกไม่ชอบ เมื่อต้องรับผิดชอบงานที่มีความยากลำบาก					
26	ท่านชอบให้งานเต็มไปด้วยหน้าที่ที่ท้าทาย					
27	ท่านจะตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูงสำหรับตนเอง ไม่ว่าคนอื่นจะทำได้เท่าไรก็ตาม					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะเฉพาะของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง หรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านมักจะวิตกกังวลในเรื่องไร้สาระอยู่เป็นประจำ					
2	ท่านมักถูกคนรอบข้างมองว่าเป็นคนขี้หงุดหงิด					
3	ท่านรู้สึกท้อแท้และสิ้นหวังเมื่อนึกถึงอนาคตของตนเอง					
4	ท่านมักตัดสินใจลงมือกระทำในบางสิ่งบางอย่าง ทั้งที่รู้ว่าเป็นสิ่งที่ผิด หรือไม่ถูกต้อง					
5	ท่านไม่เคยพลาดงานเลี้ยงหรืองานสังสรรค์					
6	ท่านมักทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง ว่องไว					
7	ท่านรู้สึกสนุก เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ตื่นเต้นโลดโผน					
8	คนใกล้ชิดบอกว่า ท่านเป็นคนอารมณ์ดี					
9	ท่านมักคิดถึงสิ่งที่ใฝ่ฝัน และพยายามทำความฝันนั้นให้เป็นจริง					
10	ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ท่านก็สามารถเข้าใจความรู้สึกตัวเองได้					
11	ท่านชอบคิดค้นเทคนิคหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
12	ท่านเปิดใจรับต่อสิ่งใหม่ๆ หรือความคิดใหม่ๆ					
13	ท่านมักปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นเดียวกับที่อยากให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อท่าน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14	ถ้ามีคนไม่เห็นด้วยกับท่าน ท่านจะอธิบายด้วยเหตุผลอย่างนุ่มนวล					
15	ท่านแสดงกิริยาที่สุภาพกับบุคคลที่มีสถานะต่ำกว่าหรือเท่าเทียมท่าน					
16	ท่านเป็นคนมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อผู้คนรอบข้างอยู่เสมอ					
17	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้					
18	ในการทำงาน ท่านมักจะทำงานต่างๆ อย่างเป็นขั้นเป็นตอน					
19	ท่านยอมทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด					
20	ท่านไม่ชอบผัดวันประกันพรุ่ง					
21	ท่านมักคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในเรื่องใดๆ					
22	ท่านมีเรื่องต้องคิดอยู่ตลอดเวลา จนทำให้จิตใจว้าวุ่น					
23	ท่านรู้สึกอ้างว้าง และไม่แจ่มใส					
24	ท่านรู้สึกอึดอัดและไม่มั่นใจ เมื่อจำเป็นต้องอยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก					
25	ท่านเป็นคนเครียดง่าย					
26	ท่านเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย					
27	ท่านมักได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญต่างๆ อยู่เสมอ					
28	ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี					
29	ท่านมีความสนใจผลงานศิลปะแทบทุกแขนง					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
30	โดยส่วนใหญ่ ท่านรู้ว่าในสถานการณ์ใด ควรที่จะแสดงอารมณ์ใดออกมา					
31	ท่านแสวงหากิจกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ					
32	ท่านมักขบคิดข้อสงสัยหรือปัญหาต่างๆ อยู่เสมอเพราะท้าทายสติปัญญาและความสามารถ					
33	ท่านยึดมั่นในการปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี					
34	ท่านคิดว่า คนที่น่าไว้วางใจในสังคมมีน้อย					
35	ท่านปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่มีเล่ห์กลแอบแฝง					
36	ท่านเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน					
37	ท่านมักแสดงท่าทีที่สุภาพกับผู้อื่น					
38	ท่านเป็นคนที่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
39	ท่านสามารถจัดการงานของตนเองให้เป็นไปตามเป้าหมายได้					
40	ท่านจะปฏิบัติตามในสิ่งที่เคยให้สัญญาไว้กับผู้อื่น					
41	ท่านเป็นคนมีวินัยในตนเอง					
42	ท่านมักตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อป้องกันความผิดพลาด					
43	ท่านจะมีอารมณ์โกรธทันที เมื่อบุคคลอื่นแสดงอาการยั่วโทสะท่าน					
44	ท่านเป็นคนขี้อาย ไม่ค่อยกล้าแสดงออก					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
45	ท่านมักทำบางสิ่งบางอย่างโดยคำนึงถึงความต้องการมากกว่าคำนึงถึงเหตุผล					
46	ท่านมักทำอะไรไม่ถูกหรือควบคุมตัวเองไม่ได้ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย					
47	ท่านคิดว่าตนเองเป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีคนหนึ่ง					
48	ท่านหลีกเลี่ยงที่จะไปงานเลี้ยงสังสรรค์ เพราะชอบความสงบ					
49	ท่านสามารถชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ของผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผล					
50	เมื่อบริษัทมีการจัดกิจกรรมใดๆ ท่านมักจะเข้าร่วมด้วยเสมอ					
51	ท่านชอบทำกิจกรรมที่น่าตื่นเต้น เช่น การเล่นกีฬาที่โลดโผน เป็นต้น					
52	ความสมบูรณ์ของชีวิต ต้องมีทั้งความจริงและจินตนาการควบคู่กันไป					
53	ท่านรู้สึกถึงคุณค่าที่งดงามจากการได้ชมงานศิลปะต่างๆ					
54	ท่านมักจะเข้าร่วมกิจกรรมใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนเมื่อมีโอกาส					
55	ท่านเชื่อมั่นว่า ในโลกนี้มีคนที่น่าคบมากกว่าคนที่น่ารังเกียจ					
56	เมื่อมีโอกาส ท่านจะไม่รีรอในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
57	เมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกัน ท่านมักจะหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้ง					
58	ท่านเป็นคนที่จัดข้าวของหรือเอกสารอย่างมีระเบียบ					
59	ท่านยึดหลักศีลธรรม หรือจริยธรรมในการดำเนินชีวิต					
60	แม้งานจะมีอุปสรรค แต่ท่านก็ยังคงพยายามทำงานให้สำเร็จลุลวงไปได้					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1	บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีอากาศถ่ายเทดี					
2	ท่านรู้สึกแสบจมูกจากอากาศปนเปื้อนไอของสารเคมีในบริเวณที่ท่านทำงาน					
3	ท่านรู้สึกว่า อุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป					
4	ท่านรู้สึกเสียเหงื่อมากขณะที่กำลังทำงานในบริเวณจุดที่ท่านประจำอยู่					
5	ความคล่องแคล่วในการใช้มือของท่านลดลง เมื่อเผชิญกับอากาศเย็นในขณะปฏิบัติงาน					
6	เสียงอึกทึกเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
7	ท่านรู้สึกจิตใจวอกแวกเมื่อมีเสียงดังเกิดขึ้นในที่ทำงาน					
8	ท่านอยากให้มีการควบคุมแสงสว่างมากขึ้น					
9	สายตาของท่านพร่ามัว เมื่อต้องทำงานในสภาพที่มีแสงมากเกินไป					
10	แสงสว่างกระจายทั่วบริเวณพื้นที่ที่ท่านมองเห็นในขณะปฏิบัติงาน					
11	คุณภาพของอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิผล					
12	เครื่องจักรที่ท่านใช้งานมีความปลอดภัย					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
13	เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานมักชำรุดบ่อยครั้งจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน					
14	เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆมีการจัดวางอย่างเป็นระบบและสะดวกต่อการนำไปใช้งาน					
15	การเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์ในการใช้งานแยกเป็นสัดส่วนสะดวกในการใช้งาน					
16	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่ามีสิ่งขวางกั้นหรือรบกวนการตรวจสอบชิ้นส่วนที่ท่านทำ					
17	สถานที่ทำงานของท่านดูทรุดโทรม เนื่องจากไม่มีการปรับปรุงทาสีใหม่					
18	ท่านอยากให้บริเวณที่ทำงานของท่านมีสีสันสดใสมากขึ้น					
19	โรงอาหารที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม					
20	สถานที่จอดรถที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม					
21	ห้องพยาบาลที่บริษัทจัดให้เพียงพอ					
22	บริษัทของท่านให้ความสนใจเรื่องการป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานโดยจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยต่างๆเป็นอย่างดี					
23	ห้องน้ำหรือห้องส้วมที่บริษัทจัดให้เพียงพอ					
24	บริษัทของท่านมีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีอันตราย					
25	น้ำดื่มที่บริษัทจัดให้เพียงพอ					
26	ชั่วโมงการทำงานที่ทำอยู่ขณะนี้ค่อนข้างหนักสำหรับท่าน					
27	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ขณะนี้เหมาะกับความสามารถในการทำงานของท่าน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
28	ท่านสามารถทำงานเป็นกะได้โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อชีวิตท่าน					
29	ท่านไม่สามารถปรับตัวได้อย่างสมบูรณ์หากต้องทำงานเป็นกะ					
30	การปฏิบัติงานในเวลากะกลางคืนส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของท่าน					
31	สาเหตุที่ทำให้ท่านมีปัญหาการนอน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานเป็นกะ					
32	ท่านรู้สึกหงุดหงิดง่ายจากการทำงานที่มีช่วงเวลาไม่แน่นอน					
33	ท่านอยากให้มีช่วงเวลาพักระหว่างทำงานในแต่ละวันมากขึ้น					
34	ท่านรู้สึกพอใจกับช่วงระยะเวลาหยุดพักระหว่างการปฏิบัติงาน					
35	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเซ็งกับการที่ต้องใช้ทักษะเดียวกันในการทำงานตลอดเวลา					
36	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำในแต่ละวันไม่น่าสนใจ					
37	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในความซ้ำซากจำเจของงาน					
38	ท่านรู้สึกไม่อยากทำงานเนื่องจากเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ					
39	งานที่ท่านทำอยู่ในแต่ละวัน ทำให้ท่านรู้สึกเบื่อเซ็ง					
40	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่จำเจ ต้องทำเหมือนกันทุกวัน					
41	ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ในแต่ละวัน ทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
42	ร่างกายของท่านเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน					
43	สายตาของท่านเมื่อยล้าจากการใช้สายตามากเกินไปในการทำงาน					
44	ท่านอยากหยุดพักยาวๆ เนื่องจากรู้สึกเหนื่อยสะสมจากการทำงาน					
45	ท่านรู้สึกเครียดได้ง่าย เมื่อต้องทำงานอย่างหนัก					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามความต้องการของท่าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวทางในการแก้ไขของท่าน

.....

.....

.....

2. การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของท่าน

.....

.....

.....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ง

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item-total Correlation (r) ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation (r)	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation(r)
1	.1783	23	.3213
2	.3673	24	.4416
3	.2353	25	.4663
4	.3926	26	.4592
5	.3114	27	.5220
6	.2739	28	.4153
7	.2510	29	.3477
8	.3354	30	.3104
9	.5646	31	.4787
10	.4444	32	.5018
11	.4437	33	.4987
12	.4293	34	.4746
13	.3496	35	.5556
14	.1698	36	.3688
15	.4196	37	.5016
16	.5501	38	.5528
17	.5651	39	.4314
18	.2023	40	.3930
19	.4918	41	.3982
20	.2564	42	.4185
21	.4918	43	.5220
22	.3912		

แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .8994

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item-total Correlation (r) ของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation (r)	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation (r)
1	.6455	15	.4097
2	.4779	16	.4363
3	.6650	17	.4645
4	.2791	18	.6401
5	.4687	19	.2723
6	.6434	20	.5447
7	.3807	21	.5079
8	.5458	22	.3826
9	.2414	23	.4304
10	.4554	24	.2335
11	.5798	25	.2381
12	.7678	26	.7036
13	.6269	27	.4709
14	.3120		

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .8895

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item-total Correlation (r) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

บุคลิกภาพ	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation
แบบหวั่นไหว		
	1	.7133
	2	.6075
	3	.5458
	4	.3071
	22	.6999
	23	.6726
	24	.6850
	25	.7668
	43	.6730
	44	.4225
	45	.4020
	46	.5581
	ค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ	.8871
แบบแสดงตัว		
	5	.3762
	6	.4510
	7	.4784
	8	.4339
	26	.4931
	27	.6958
	28	.4002
	47	.5368
	48	.4297
	49	.5327
	50	.3426

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation
	51	.3918
	ค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ	.8035
แบบเปิดรับประสบการณ์		
	9	.4940
	10	.1110
	11	.4416
	12	.3194
	29	.4378
	30	.2694
	31	.6322
	32	.4477
	33	.3094
	52	.4960
	53	.6107
	54	.1712
	ค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ	.7526
แบบเป็นมิตร		
	13	.3933
	14	.4845
	15	.6960
	16	.7273
	34	.1559
	35	.6477
	36	.4714
	37	.5232
	38	.6094

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation
	55	.6645
	56	.5878
	57	.2165
	ค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ	.8263
แบบพิถีพิถัน		
	17	.4902
	18	.6129
	19	.6264
	20	.6162
	21	.6360
	39	.4675
	40	.4320
	41	.4524
	42	.5090
	58	.4961
	59	.4611
	60	.6135
	ค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ	.8538

แบบสอบถามบุคลิกภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .8396

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 4 ค่า Item-total Correlation (r) แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation
ด้านกายภาพในการทำงาน		
	1	.2682
	2	.4106
	3	.3658
	4	.3212
	5	.3218
	6	.3813
	7	.2151
	8	.3485
	9	.2553
	10	.3238
	11	.6822
	12	.5885
	13	.6306
	14	.3836
	15	.4781
	16	.5068
	17	.3996
	18	.2888
	19	.2747
	20	.4378
	21	.6768
	22	.4672
	23	.4701
	24	.4561

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation
	25	.2572
	ค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ	.8504
ด้านเวลาทำงาน		
	27	.4323
	28	.5911
	29	.7092
	30	.4836
	31	.4235
	32	.4535
	33	.2167
	34	.5246
	ค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ	.7662
ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน		
	35	.3236
	36	.5115
	37	.5512
	38	.6337
	39	.7090
	40	.4500
	41	.6739
	42	.6220
	43	.2393
	44	.4710
	45	.5429
	ค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ	.8429

แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .8953

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก จ

ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 5 ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	10
15	14
20	19
25	24
30	28
35	32
40	36
45	40
50	44
55	48
60	52
65	56
70	59
75	63
80	66
85	70
90	73
95	76
100	80
110	86
120	92
130	97
140	103
150	108
160	113
170	118
180	123

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 5 (ต่อ)

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
190	127
200	132
210	136
220	140
230	144
240	148
250	152
260	155
270	159
280	162
290	165
300	169
320	175
340	181
360	186
380	191
400	196
420	201
440	205
460	210
480	214
500	217
550	226
600	234
650	242
700	248
750	254

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 5 (ต่อ)

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
800	260
850	265
900	269
950	274
1000	278
1100	285
1200	291
1300	297
1400	302
1500	306
1600	310
1700	313
1800	317
1900	320
2000	322
2200	327
2400	331
2600	335
2800	338
3000	341
3500	346
4000	351
4500	354
5000	357
6000	361
7000	364
8000	367

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 5 (ต่อ)

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
9000	368
10000	370
15000	375
20000	377
30000	379
40000	380
50000	381
75000	382
10000	384

ที่มา: Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 303)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นางสาวนิสารัตน์ ไวยเจริญ
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 18 เดือนเมษายน พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดพังงา
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2549
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Associate Loss Prevention & Security
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เอกชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด
ทุนการศึกษาที่ได้รับ	ทุนอุดหนุนค้นคว้า และวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย ปี 2551

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์