

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก ผู้วิจัยได้รวบรวม ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)
2. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem)
3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)

1.1 ความหมายของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1987 quoted in Schultz and Schultz, 2005, p.284) กล่าวว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง การอธิบายลักษณะของมนุษย์เป็น 5 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หรือเรียกชื่อย่อเป็นคำว่า “OCEAN”

โกลด์เบอร์ก (Goldberg, 1990 quoted in Quilty et al, 2006, p.99) กล่าวว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง การอธิบายบุคลิกลักษณะด้วยการใช้คำคุณศัพท์ และจัดกลุ่มบุคลิกภาพออกเป็น 5 ปัจจัย คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) การแสดงตัว (Extraversion) สติปัญญา (Intellect) ประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะของบุคลิกภาพ 5 มิติ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

1.2 ทฤษฎีและแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Howard and Howard, 2001) มีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล (Worry) เป็นคนโกรธง่าย (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

ตารางที่ 2.1

ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความวิตกกังวล	สงบ	วิตกกังวล
ความโกรธ	โกรธช้า	โกรธเร็ว
ความท้อแท้	ท้อแท้น้อย	ท้อแท้ง่าย
การคำนึงถึงแต่ตนเอง	รู้สึกอีกอกยาก	รู้สึกอีกอกง่าย
การมีความกระตือรือร้นแรง	ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นได้	ถูกยั่วได้ง่าย
อารมณ์เปราะบาง	เผชิญความเครียดได้ดี	รับมือกับความเครียดอย่างลำบาก

ที่มา : Costa and McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard (2001)

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง เป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) แสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) ชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) และมีอารมณ์ด้านบวก (Positive-Emotions)

ตารางที่ 2.2

ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความอบอุ่น	ไว้ตัว เป็นพิธีการ	เป็นมิตรและสนิทสนม
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ
การชอบมีกิจกรรม	ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่ร่อน	ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง
การชอบแสวงหาความตื่นเต้น	ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	กระหายความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ด้านบวก	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

ที่มา : Costa and McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard (2001)

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความซาบซึ้งในความงาม (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values)

ตารางที่ 2.3

ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
การเป็นคนช่างฝัน	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการ ช่างฝัน
การซาบซึ้งในความงาม	ไม่สนใจในศิลปะ	ซาบซึ้งในศิลปะและความสวยงาม
การเปิดเผยความรู้สึก	เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึกต่างๆ	เห็นคุณค่าของอารมณ์ด้านต่างๆ
การปฏิบัติ	ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน	ชอบความหลากหลาย ลองสิ่งใหม่ๆ
การมีความคิด	เน้นการใช้เหตุผลในมุมมองแคบ	เน้นการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง
การยอมรับค่านิยม	ไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ๆ	พร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ

ที่มา : Costa and McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard (2001)

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ใจกว้างใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)

ตารางที่ 2.4

ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความใจกว้างใจผู้อื่น	ชอบเยาะเย้ยถากถาง ช่างระแวง	เห็นว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ เจตนาดี
ความตรงไปตรงมา	ระแวงระวัง พุดเกินความจริง	ตรงไปตรงมา จริงใจ
ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ	ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
การยอมตามผู้อื่น	ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน	ประนีประนอม คล้อยตาม
ความสุภาพ	รู้สึกว่าคุณเองเหนือผู้อื่น	สุภาพ
การมีจิตใจอ่อนโยน	ติดใจอยู่กับเหตุผล	จิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

ที่มา : Costa and McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard (2001)

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) และความคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)

ตารางที่ 2.5

ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
การมีความสามารถ	รู้สึกว่าจะไม่ได้เตรียมพร้อมบ่อยครั้ง	รู้สึกว่าจะมีความสามารถและมีประสิทธิภาพ
ความเป็นระเบียบ	ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีระบบ	เป็นระเบียบเรียบร้อย
การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่	มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ความมีวินัยในตนเอง	ผลัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก	มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้เสร็จ
ความคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติโดยปราศจากการไตร่ตรอง	คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ

ที่มา : Costa and McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard (2001)

1.3 การวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

1.3.1 แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์

ในปี 1985 คอสตาและแมคเคอร์ได้พัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ เรียกว่า The NEO-Personality Inventory (NEO-PI) หรือเรียกอีกชื่อว่า The Big Five เพื่อใช้ทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้แก่ ความหวั่นไหว (Neuroticism) การแสดงตัว (Extraversion) การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) การประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นแบบทดสอบที่มีข้อความให้ผู้ตอบประเมินตนเอง (Self Report Scales) จากมาตราวัดระดับต่าง ๆ 5 ระดับ โดยเริ่มจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Agree) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree) มีข้อคำถามทั้งหมด 181 ข้อ มีความเชื่อมั่น (Reliability) ระหว่าง .66 - .92 (Hjelle, 1992, p.72)

ในปี 1989 คอสตาและแมคเคอร์ได้ปรับปรุงแบบทดสอบบุคลิกภาพฉบับสั้น เรียกว่า NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) พัฒนาจากการนำเอาข้อคำถามซึ่งเป็นด้านบวกสูงสุดและด้านลบสูงสุดจำนวน 12 ข้อ จากแต่ละองค์ประกอบของแบบทดสอบ NEO-PI ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ

ในปี 1992 คอสตาและแมคเคอร์ได้ปรับปรุงแบบทดสอบบุคลิกภาพฉบับยาว เรียกว่า The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 240 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .90

1.3.2 แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของโกลด์เบิร์ก

โกลด์เบิร์ก (Goldberg, Lewis R.) ได้สร้างและพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยใช้คำคุณศัพท์อธิบายคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลมาจัดกลุ่ม เพื่อบรรยายลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ (Goldberg, 1990 quoted in Wiggins and Pincus, 1992, p.477) ต่อมาเขาได้สร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เรียกว่า Unipolar Adjective Markers ต่อมาโกลด์เบิร์กได้พัฒนาเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ เรียกว่า New International Personality Item Pool (New IPIP) ฉบับยาวมีคำถามจำนวน 100 ข้อ และฉบับสั้นมีคำถามจำนวน 50 ข้อ

แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ New International Personality Item Pool (New IPIP) ฉบับยาว ข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ บุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 10 ข้อ และข้อคำถามทางลบจำนวน 10 ข้อ โดยโกลด์เบิร์กได้นำแบบทดสอบมาทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใหญ่จำนวน 501 คน มีค่าความเชื่อมั่นทุกด้านเท่ากับ .89

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพตามแนวคิดของโกลด์เบิร์ก คือแบบทดสอบ New International Personality Item Pool (New IPIP) ฉบับยาว มีข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ แปลเป็นภาษาไทยโดยอัมพร พิพิธเจริญพร (2545) ได้ตัดข้อคำถามข้อ 60 และข้อ 80 ซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะทางการเมืองของประเทศไทยออก โดยทั้งสองข้อเป็นข้อคำถามของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เป็นคำถามทางบวกและคำถามทางลบอย่างละ 1 ข้อ มีข้อคำถามที่นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 98 ข้อ

2. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

2.1 ความหมายของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

กินดอน (Guindon, 2002, p.207) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึงทัศนคติต่อตนเองและการประเมินตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของแนวความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self Concept) เป็นความรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ โดยตระหนักถึงความสามารถ ความสำเร็จของตนเอง รวมถึงข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่นด้วย

เคอร่า (Khera, 1998, p.95) กล่าวว่า ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เป็นส่วนประกอบหลักในการตัดสินใจความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงาน การมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทำให้บุคคลมีความสุข มีความพึงพอใจ และชีวิตมีความหมาย

แบรนเดน (Branden, 1998, p.110) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึงลักษณะของความเชื่อมั่นและความนับถือตนเอง ที่เกิดจากเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พอใจ

ทาฟท์ (Taft, 1985, p.77) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง การเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ในตนเอง การรับรู้ตนเอง ได้แก่ ความรู้สึก ความเชื่อ ความศรัทธา ทัศนคติ ความพอใจ การยอมรับตนเอง รวมทั้งการประเมินตนเองในด้านความเป็นเอกลักษณ์ ความมีคุณค่า และการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981, p.4) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินคุณค่าของบุคคล ทัศนคติในการยอมรับตนเองด้านบวกและด้านลบ เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จ และมีคุณค่า ประเมินตนเองโดยเปรียบเทียบกับตนเองกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

โรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1979, p.31) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองทางบวกหรือทางลบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเกิดจากบุคคลมีความเคารพตนเอง ยอมรับตนเอง เห็นว่าตนเองมีคุณค่า ตระหนักในข้อผิดพลาดของตนและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น โดยเปรียบเทียบกับตนเองกับบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึก การรับรู้และการประเมินตนเอง เชื่อว่าตนมีความสามารถ มีความสำคัญ ความสำเร็จ มีคุณค่า ยอมรับ นับถือ และรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ตระหนักถึงข้อผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น มีความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมดี ประเมินตนเองโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น รวมถึงข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่นด้วย

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ทาฟท์ (Taft, 1985, pp.77 - 84) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มี 2 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกภายนอกต่อคุณค่าของตนเอง (Out-Self-Esteem) ได้แก่ การประเมินตนเอง บุคคลสามารถรู้จักตนเองได้โดยอาศัย “กระจกมองตน” (Looking-Glass Self) เป็นการรับรู้คุณค่าของตนเองที่มีรากฐานมาจากการประเมินและการยอมรับของผู้อื่น

2. ความรู้สึกภายในต่อคุณค่าของตนเอง (Inner-Self Esteem) ได้แก่ ความสามารถในการตอบสนองสภาพแวดล้อมและสิ่งที่ตนเองได้รับ เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมและผลกระทบของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม นั่นคือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ขึ้นอยู่กับการกระทำ การควบคุมและความมีอำนาจ

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981, pp.81 - 148) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มี 2 องค์ประกอบ คือดังนี้

1. องค์ประกอบภายในบุคคล ได้แก่

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical Attributes) ได้แก่ ความแข็งแรงของร่างกาย

1.2 ความสามารถ ทักษะและผลงาน (General Capabilities, Abilities and Performance) ได้แก่ ผู้ที่มีความสามารถย่อมสร้างผลงานที่ดี ประสบความสำเร็จในงาน

1.3 ภาวะทางความรู้สึก (Affective States) ได้แก่ ความรู้สึกต่อตนเองในด้านบวกหรือด้านลบ กล่าวคือ ผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงมองตนเองในด้านบวก ส่วนผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำมองตนเองในด้านลบ

1.4 ปัญหาต่างๆ และโรคภัยไข้เจ็บ (Problems and Pathology) ได้แก่ สุขภาพร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ เมื่อเจ็บป่วยอ่อนแอ ผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำย่อมรู้สึกหวาดหวั่น วิตกกังวล และเครียดมากกว่าผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง

1.5 ค่านิยมส่วนบุคคล (Self-Values) มีความสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม โดยบุคคลประเมินตนเองเปรียบเทียบกับมาตรฐานทางสังคม

1.6 ความปรารถนา (Aspirations) แต่ละบุคคลตั้งมาตรฐานไว้แตกต่างกัน ผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงมักตั้งมาตรฐานสูง ใช้ความสามารถเพื่อบรรลุความปรารถนานั้น

2. องค์ประกอบแวดล้อมบุคคล ได้แก่

2.1 ครอบครัว (Family) บรรยากาศและความสัมพันธ์ในครอบครัวที่อบอุ่น ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

2.2 สถาบันการศึกษา (Educational Institution) ได้เรียนรู้ ค้นคว้า และใช้ข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความคิดริเริ่ม และสามารถพึ่งพาตนเองได้

2.3 ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) ได้แก่ เพื่อน คนรอบข้าง กล่าวคือ ผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีกับบุคคลอื่น จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าคนรอบข้างให้การยอมรับและให้ความสำคัญ ไม่ได้้อย่างโดดเดี่ยว

2.4 สถานภาพทางสังคม (Social Status) ได้แก่ อาชีพที่มีเกียรติ รายได้สูง ที่อยู่อาศัยมีระดับ ย่อมเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในสายตาของสังคม

โรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1979, p.135) เสนอแนวคิดเรื่องความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างอัตมโนทัศน์ โดยพิจารณาเป็น 2 มิติ คือ

1. การรับรู้ตนเอง (Cognitive Self) ความรู้ความเข้าใจที่บุคคลมีต่อตนเอง ดูจากตำแหน่ง สถานภาพในสังคม ทำให้บุคคลมีบทบาทของแตกต่างกัน เช่น พ่อแม่ เพื่อน หัวหน้างาน

2. การประเมินตนเอง (Evaluative Self) อธิบายตนเองจากการที่บุคคลนำตนเองไปประเมินกับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือบุคคลอื่น เพื่อที่ประเมินว่าตนเองมีคุณค่าหรือความภูมิใจในตนเองอย่างไร พิจารณาทั้งโดยภาพรวมหรือเฉพาะด้าน นำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรม

กระบวนการที่ทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน มี 4 ประการ ดังนี้

1. การประเมินสะท้อนกลับจากบุคคลอื่น (Reflected Appraisal) หมายถึง การประเมินตนเองโดยรับรู้จากพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลอื่นทั้งทางวาจาและภาษาท่าทาง ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของผู้ประเมินสะท้อนกลับ ถ้ามีความน่าเชื่อถือ (Credibility) มีความน่าดึงดูดใจ (Attractive) หรือมีความสนิทสนมกันเป็นอย่างมาก การประเมินสะท้อนกลับนั้นจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison) หมายถึง บุคคลจะประเมินตนเองโดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ถ้าเปรียบเทียบกับบุคคลที่มีสถานะต่ำกว่า จะประเมินว่าตนเองมีคุณค่าในระดับสูง แต่ถ้าเปรียบเทียบกับบุคคลที่มีสถานะสูงกว่า จะประเมินว่าตนเองมีคุณค่าในระดับต่ำ

3. การแสดงบทบาท (Role Playing) หมายถึง การกระทำให้สิ่งหนึ่งย่อมมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีอำนาจตัดสินใจในงาน จะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญมากขึ้น หรือได้รับมอบหมายงานก็ทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น

4. การแบ่งแยกทางสังคม (Social Discrimination) หมายถึง การแบ่งวรรณะทางสังคม เช่น คนผิวดำหรือผู้หญิงจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้

2.3 ลักษณะของผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ

เคอรา (Khera, 1998, p.99) แบรินเดน (Branden, 1998, p.131) แอดเลอร์และคณะ (Adler et al, 1983, p.43) คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981, p.132-134) โรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1979, p.54) ฮามาเช็ค (Hamacheck, 1978, p.268-270) สรุปลักษณะของผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ ได้ดังนี้

ผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง มีลักษณะดังนี้ เคารพ ยอมรับ และรับผิดชอบ ต่อตนเองและผู้อื่น เห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว สนใจในตนเอง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ค้นหาข้อผิดพลาดและยินดีแก้ไข ใช้กลไกป้องกันตนเองน้อย มีแรงขับภายใน พึงพอใจสิ่งที่ตนมีอยู่ สันโดษ รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย อ่อนน้อมถ่อมตน เคารพในอำนาจ สุภาพ เรียบร้อย มีระเบียบวินัย เชื่อมมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ อิสระทางความคิด ยืดหยุ่น กระตือรือร้น ชอบงานท้าทาย แปลกใหม่ ชอบการเรียนรู้ อภิปราย เข้าใจสิ่งต่างๆ รอบตัว มองโลกในแง่ดี เปิดเผยทางอารมณ์ อ่อนไหวต่อความรู้สึก มีความสุข ไม่วิตกกังวล ไม่เครียด มีมนุษยสัมพันธ์ดี ใส่ใจและรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น มีทัศนคติเกี่ยวกับการห่วยไยดูแล พุดคุยเกี่ยวกับความคิด แนะนำไปในทางที่ดี รู้จักขอบเขต และชอบเป็นผู้ให้

ผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ มีลักษณะดังนี้ ไม่เคารพ ไม่ยอมรับ และไม่มีความ รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เห็นว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่ทักทายผู้อื่น เห็นแก่ตัว หลีกเลียง การแก้ปัญหา ให้ผู้อื่นทำแทน ปิดบังข้อผิดพลาด ต่ำหีนหรือโทษสิ่งอื่น ใช้กลไกป้องกันตนเองมาก ถอยหนี มีแรงขับจากภายนอก ไม่พึงพอใจสิ่งที่ตนมีอยู่ รู้สึกขาดบางสิ่ง รู้สึกหวั่นไหว ไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยต่อต้านอำนาจ เย่อหยิ่ง จองหอง ก้าวร้าว รุนแรง หยาบคาย ไม่มีระเบียบวินัย สับสน วุ่นวายใจ ขาดความเชื่อมั่น ไม่กล้าแสดงออก คล้อยตามกลุ่ม ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ปิดกั้นทางความคิด ไม่ยืดหยุ่น เฉื่อยชา เรือยเปื่อย ไม่ชอบงานยาก ชอบทำงานซ้ำๆ เชื่อว่า ตนรู้ทุกอย่าง ชอบการโต้แย้ง เชื่อถือโชคกลาง ละโมบ มองโลกในแง่ร้าย เก็บกดทางอารมณ์ บิดเบือนความรู้สึก โกรธง่าย อารมณ์เสีย ใจน้อย ถูกคุกคาม เครียด วิตกกังวล กลัวการเข้า สังคม ชอบถูกเหยียดหยามผู้อื่น ชอบวิพากษ์วิจารณ์ พุดคุยเกี่ยวกับบุคคลอื่น ไม่กล้าปฏิเสธ สิ่งที่ไม่ต้องการ โดดเดี่ยวเดียวดาย ชักนำไปในทางที่ผิด ไม่รู้จักขอบเขต และชอบเป็นผู้รับ

2.4 การวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

1. แบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith Self-Esteem Inventory)

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981) ได้สร้างแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง เรียกว่า Coopersmith Self-Esteem Inventory เป็นแบบรายงานตนเอง คูเปอร์สมิธได้นำแบบวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองฉบับนักเรียนมาดัดแปลงเป็นฉบับสั้นสำหรับผู้ใหญ่ โดยมีข้อความ 25 ข้อ และปรับปรุงได้มาตรฐานอย่างเหมาะสม แบบสอบถามนี้ได้แสดงถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านตนเอง เป็นการวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยทั่วไปจากองค์ประกอบที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ การวัดความรู้สึกมีคุณค่าของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ถึงลักษณะทางกายภาพของตน ความสามารถ สมรรถภาพ และผลการปฏิบัติงาน

2) ด้านครอบครัว เป็นการวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจากองค์ประกอบที่เป็นสภาพแวดล้อมของบุคคลด้านครอบครัว

3) ด้านสังคม เป็นการวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจากองค์ประกอบที่เป็นสภาพแวดล้อมของบุคคล และความสัมพันธ์ภาพของตนเองกับสังคม

การตอบแบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของคูเปอร์สมิธ ฉบับสั้นสำหรับผู้ใหญ่ มีข้อความ 25 ข้อ โดยผู้ตอบจะเลือกตอบคำถามว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” หากคำตอบตรงกับคำเฉลยได้ 1 คะแนน หากไม่ตรงได้ 0 คะแนน คะแนนที่ได้ถือเป็นคะแนนความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

2. แบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของโรเซนเบิร์ก (Rosenberg Self-Esteem Scale)

โรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1965) ได้สร้างแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง เรียกว่า Rosenberg Self-Esteem Scale มีข้อความ 10 ข้อ เป็นสเกลแบบลิเคิร์ต มีสเกล 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาสเกลนี้มาจากนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สุ่มโรงเรียน 10 แห่งจากทั้งสิ้น 5,024 แห่งในนิวยอร์ก ผู้ที่มีคะแนนสูงจะมีความรู้สึกพึงพอใจในตนเองสูง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้วยแบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith Self-Esteem Inventory) ฉบับผู้ใหญ่ จำนวน 25 ข้อ

3. ความพึงพอใจในงาน

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

สโตน (Stone, 2005, p. 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำ ประเมินภาพรวมจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ การควบคุมดูแล เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ลักษณะงาน การสื่อสาร และความปลอดภัยในงาน

ลูธาน (Luthans, 2005, p.114) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การตอบสนองทางด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์ในงาน และตัดสินว่าพึงพอใจในงานหรือไม่ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

คูร์รี (Currie, 2003, p.106) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล พิจารณาจากปัจจัยทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและลูกน้อง วัฒนธรรม นโยบาย และชื่อเสียงองค์กร นอกจากนี้ ยังสามารถประเมินจากความสำเร็จในงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

แมธิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 2003, p.75) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ทางบวก ประเมินจากประสบการณ์ในงานของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจในงานเกิดจากการบรรลุตามความคาดหวังของบุคคลนั้น

วิทเทนและลอยด์ (Weiten and Lloyd, 2003, p.377) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติต่องานหรือความรู้สึกชื่นชอบงาน พิจารณาจากคุณค่าของงาน ความท้าทาย และความหลากหลายในงาน อิสระในการทำงาน มิตรภาพและการยอมรับ ผลตอบแทนที่ดี และความมั่นคงในงาน

บาร์อนและกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 2000, p.170) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน ความคิด ความรู้สึก และการประเมินเกี่ยวกับงาน ทั้งในเรื่องนโยบายองค์กร ลักษณะงาน และคุณสมบัติของบุคคลนั้น

สเปคเตอร์ (Spector, 1997, p.2) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การระบุขอบเขตความรู้สึกในงานว่าชอบ (พึงพอใจ) หรือไม่ชอบ (ไม่พึงพอใจ) เป็นความรู้สึกโดยทั่วไปหรือโดยภาพรวมเกี่ยวกับงานในด้านผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบ ว่ารู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงานโดยภาพรวม พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ตามแนวคิดของสเปคเตอร์ ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารภายในองค์กร

3.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

บาร์อนและกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 2000, p.170) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. นโยบายองค์กร (Organizational Factors) ได้แก่ ระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายความรับผิดชอบ และบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม
2. ลักษณะงาน (Aspects of Jobs) ได้แก่ เนื้องาน ปริมาณงาน ความหลากหลาย โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทาย คุณค่าของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ทำงาน ปริมาณแสงสว่าง ความถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ เสียง สภาพสังคม เป็นต้น
3. คุณสมบัติของบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ การนับถือตนเอง เชื่อมมั่นในความสามารถของตนเอง ความอดทนในงาน สถานภาพ และความอาวุโส

สเปคเตอร์ (Spector, 1997, p.2) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทน (Pay) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทน
2. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน
3. หัวหน้างาน (Supervision) ได้แก่ หัวหน้างานสายตรงที่สามารถติดต่อได้ทันที
4. สวัสดิการ (Fringe Benefits) ได้แก่ สวัสดิการอื่นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน
5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน (Rewards) ได้แก่ คำชมเชย การยอมรับ และรางวัลจากการทำงานดี มีผลงาน
6. ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Operating Procedures) ได้แก่ กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและขั้นตอนการทำงาน
7. เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน
8. ลักษณะงาน (Nature of Work) ได้แก่ หน้าที่ ความรับผิดชอบ เนื้องานของบุคคล
9. การสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร

วิทเทนและลอยด์ (Weiten and Lloyd, 2003, pp.377 - 380) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงาน (Meaningfulness) เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อบุคคลได้ทำงานที่มีคุณค่าย่อมรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน
2. ความท้าทายและความหลากหลายในงาน (Challenge and Variety) บุคคลใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ได้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
3. อิสระในการทำงาน (Autonomy) บุคคลมีอิสระในงาน สามารถตัดสินใจ มีส่วนร่วม และสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานของตนเองได้
4. มิตรภาพและการยอมรับ (Friendship and Recognition) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
5. ผลตอบแทนที่ดี (Good Pay) เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับความคาดหวังในงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน
6. ความมั่นคง (Security) การให้ความสำคัญกับความมั่นคง ขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจของสังคมในขณะนั้น

ลูธาน (Luthans, 2005, p.114) สมิธ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin, 1969, p.37) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work Itself) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจ มีคุณค่า ความท้าทาย ความภาคภูมิใจในงาน เปิดโอกาสในการเรียนรู้และการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน
2. ค่าตอบแทน (Pay) ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ โดยเปรียบเทียบระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เห็นว่ามีความเหมาะสมและยุติธรรม
3. โอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion Opportunity) บุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งงานตามลำดับขั้น พิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรม
4. หัวหน้างาน (Supervisor) เป็นผู้มีความสามารถ คอยให้ความช่วยเหลือแก่ลูกน้อง และบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม
5. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) บรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความชำนาญในงานและให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษากัน

แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1975, pp. 159-170) เสนอแนวคิดว่าความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) ได้แก่ ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีทักษะความชำนาญงานและความสามารถในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ และทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าในงาน
2. ลักษณะเฉพาะของงาน (Task Identity) ได้แก่ บุคคลสามารถทำงานนั้นตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด มีผลงานให้เห็นชัดเจน ทำให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของผลงานนั้น
3. ความสำคัญของงาน (Task Signification) ได้แก่ การรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อกลุ่ม หน่วยงานและองค์กร
4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูง
5. ข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from Job) ได้แก่ บุคคลได้ทราบผลลัพธ์และประสิทธิภาพของงาน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น

ไวสซ์ ดาวิส อิงแลนด์ และลอฟควิสต์ (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) เสนอแนวคิดว่าความพึงพอใจในงานทั้งความพึงพอใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Satisfaction) ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 20 ประการ ได้แก่

- | | |
|--|--|
| - การใช้ความสามารถ (Ability Utilization) | - ความสำเร็จในงาน (Achievement) |
| - ความมีชีวิตชีวา (Activity) | - ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) |
| - อำนาจการตัดสินใจ (Authority) | - นโยบายขององค์กร (Company Policies) |
| - ผลตอบแทน (Compensation) | - เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) |
| - ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) | - ความมีอิสระในการทำงาน (Independence) |
| - ความปลอดภัยในงาน (Security) | - บริการทางสังคม (Social Service) |
| - สถานะทางสังคม (Social Status) | - คุณค่าทางศีลธรรม (Moral Values) |
| - การยอมรับ (Recognition) | - ความรับผิดชอบ (Responsibility) |
| - ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
(Supervision - Human Relations) | - เทคนิคการควบคุมดูแล
(Supervision - Technical) |
| - ความหลากหลาย (Variety) | - เงื่อนไขการทำงาน (Worker Conditions) |

3.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

จีเวลล์ (Jewell, 1998, pp.212-217) มีวิธีการวัดความพึงพอใจในงาน 3 ประการ ดังนี้

1. วัดจากการบรรลุความต้องการ (Need Fulfillment) เชื่อว่าบุคคลมีความต้องการในงานแตกต่างกัน และงานทำให้ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับ การยกย่อง การใช้อำนาจ ฯลฯ เครื่องมือที่ใช้วัด ได้แก่ PNSQ (Porter's Need Satisfaction Questionnaire) เป็นต้น

2. วัดจากความรู้สึกโดยรวม (Global Feeling) ประเมินจากความรู้สึกทางบวกและทางลบโดยภาพรวม ความชอบหรือไม่ชอบงาน เครื่องมือที่ใช้วัด ได้แก่ JIG (Job in General Scale) และ แบบทดสอบมิซิกแกน เป็นต้น

3. วัดจากทัศนคติหรือแง่มุมที่เกี่ยวกับงาน (Facets) เพื่อค้นหาส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เครื่องมือที่ใช้วัด ได้แก่ JSS (Job Satisfaction Survey) ของสเปคเตอร์ (Spector, 1997) JDI (Job Descriptive Index) ของสมิธ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin, 1969) JDS (Job Diagnostic Survey) แอคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1975) และ MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ของไวส์ ดาวิส อิงแลนด์ และลอฟควิสต์ (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาความพึงพอใจในงานจากทัศนคติและแง่มุมที่เกี่ยวกับงาน ฉะนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวัดความพึงพอใจแบบวัดจากทัศนคติหรือแง่มุมที่เกี่ยวกับงาน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Survey: JSS) ของสเปคเตอร์ (Spector, 1997) มีข้อคำถาม 36 ข้อ ประเมินความพึงพอใจในแง่มุมที่เกี่ยวกับงาน 9 อย่าง ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในองค์กร

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Survey: JSS) ของสเปคเตอร์ ได้มีการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,870 คน มีค่าความเชื่อมั่นความพึงพอใจในงานโดยรวมเท่ากับ .91 (Spector, 1997)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ลักษณะส่วนบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สุจิตรา คุ่มโกคา (2548) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งจำนวน 252 คน พบว่า อายุงานและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

คณิตสร ดวงพัตรา (2545) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 273 คน พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ อายุงาน และสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2545) ศึกษาผลของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ระดับปฏิบัติการจำนวน 222 คน พบว่าพนักงานเพศชายมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีสถานภาพม่าย/หย่า/แยกกันอยู่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสดและคู่สมรสอยู่ด้วยกัน ในขณะที่พนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

มณฑกานต์ สุ่มปาน (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการรับรู้ภาวะสุขภาพกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 412 คน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และพบว่าการรับรู้ภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สิตา เพียรพิจิตร (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่าพนักงานเพศชายมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

อนุรักษ บัณฑิตยชาติ (2542) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย จำนวน 2,246 คน พบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักเรียนแตกต่างกันในนักเรียนที่มีอายุ ชั้นเรียน สถานะสุขภาพต่างกัน และในนักเรียนที่มีบิดามารดามีอาชีพ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา สถานะสุขภาพ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

โสภณ ตระการวิจิตร (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่าเพศและสถานภาพสมรสของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ในขณะที่อายุและอายุงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยพนักงานที่มีอายุและอายุงานมากกว่าจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากกว่าพนักงานที่มีอายุและอายุงานน้อย

แดเนียล (Daniels, 1998, p.234) ศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับความเข้าใจความหมายของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักเรียนอนุบาลจำนวน 18 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 20 คน มัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 20 คน มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 18 คน และมารดาจำนวน 16 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างช่วงอายุ 9 ปี ใช้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอธิบายความรู้สึกของตนออกมาและใช้เพื่อต่อต้านการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ตนเองไม่ชอบ และพบว่าวัยรุ่นกับวัยผู้ใหญ่เท่ากันที่เห็นว่าการแสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

อะไมไก (Amagai, 1997, p.103) ศึกษาเรื่องช่วงอายุกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจากวัยรุ่นถึงวัยชรา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,512 คน คัดเลือกจากกลุ่มประชากรช่วงอายุ 13 - 95 ปี พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

จากงานวิจัยข้างต้นที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

งานวิจัย	เพศ	อายุ	อายุงาน	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	ภาวะ สุขภาพ
สุจิตรา คุ่มโกคา (2548)			X		X	
คณิตสร ดวงพัตรา (2545)	X	√	X	X	√	
อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2545)	√	X	X	√	√	
มณฑาทานต์ สุนปาน (2543)					√	√
สิตา เพียรพิจิตร (2542)	√	√			√	
อนุรักษ์ บัณฑิตยชาติ (2542)		√		√	√	√
โสภณ ตระการวิจิตร (2541)	X	√	√	X		
Daniels, D. H. (1998)		√				
Amagai, Y. (1997)		√				

หมายเหตุ √ = ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

X = ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง จะเห็นได้ว่า เพศ และสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้งแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาว่าเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า อายุ ระดับการศึกษา และการรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน ส่วนอายุงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

- 1.1 เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน
- 1.2 อายุแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
- 1.3 อายุงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน
- 1.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน
- 1.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
- 1.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

4.2 ลักษณะส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงาน

จริยา ศรีฟ้า (2546) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกองคลังแห่งหนึ่งจำนวน 162 คน พบว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก ข้าราชการที่มีอายุงานน้อยจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุงานมาก ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้และด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหาร และความพึงพอใจในงานของบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม พบว่าพนักงานที่มีอายุ และอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนเพศและระดับการศึกษามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

วราภา สยังกุล (2543) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรได้รับ อนุกรมมาตรฐาน มอก. ISO 9000 กับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 210 คน พบว่าเพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

สุดาพร ลิ้มสุวรรณเกสร (2543) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานธุรกิจ โทรคมนาคมจำนวน 235 คน ไม่พบว่า เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิน ทิวรรณรักษ์ (2542) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานของ พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์จำนวน 230 คน พบว่า พนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุ ครบ 30 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีประสบการณ์ ในการทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานที่มี อายุต่ำกว่า 30 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และพนักงานที่มีประสบการณ์ ทำงานต่ำกว่า 3 ปี แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความ พึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2541) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ของผู้แทนขายยาจำนวน 259 คน พบว่าอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีผล ต่อความพึงพอใจในงาน

เพียร์สันและชอง (Pearson and Chong, 1997 p.357) ศึกษาความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่พยาบาลจำนวน 286 คน ในโรงพยาบาลประเทศมาเลเซียแห่งหนึ่ง พบว่า ความ พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร และสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการดูแลสุขภาพและการกำหนดหน้าที่งาน

ฟีลด์อิงและตัง (Fielding and Tang, 1995 p.1103) ศึกษาภาวะสุขภาพและความ พึงพอใจในงานของแพทย์และพยาบาลในกวางโจว ประเทศจีน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ แพทย์จำนวน 72 คน และพยาบาลจำนวน 127 คน พบว่า 1) แพทย์และพยาบาลมีการรับรู้ ภาวะสุขภาพและความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน พยาบาลพึงพอใจในงานน้อยกว่าแพทย์และ รับรู้ว่าตนเองมีสุขภาพแย่กว่าแพทย์ 2) แพทย์หญิงรับรู้ว่าตนเองมีสุขภาพแย่กว่าและพึงพอใจ ในงานน้อยกว่าแพทย์ชาย นั่นคือ การรับรู้ภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ เมื่อแพทย์และพยาบาลรับรู้ว่ามีความสุขภาพที่แย่ลงจะมีความพึงพอใจในงานลดลงด้วย

แลนด์ดีเวียร์และโบแมนส์ (Landeweerd and Boumans, 1994, p.207) ศึกษาความ พึงพอใจในงานและสุขภาพของพยาบาล ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น การเจ็บป่วย การ ขาดงาน เป็นต้น พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ

จากงานวิจัยข้างต้นที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงาน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน

งานวิจัย	เพศ	อายุ	อายุงาน	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	ภาวะ สุขภาพ
จรียา ศรีฟ้า (2546)		√	√	√	X	
ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545)	√	√	√	X	X	
ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543)	X	√	√		X	
วราภา สยังกุล (2543)	√	√	√		√	
สุดาพร ลิ้มสุวรรณเกษร (2543)	X	X	X	X	X	
ชนิน ทิววรรณรักษ์ (2542)	√	√	√	√	√	
อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2541)		X	X	X	X	
Pearson and Chong (1997)						√
Fielding and Tang (1995)	√					√
Landeweerd et al (1994)						√

หมายเหตุ √ = ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

X = ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยสรุปว่า เพศ อายุ อายุงาน และการรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน

- 2.1 เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
- 2.2 อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
- 2.3 อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
- 2.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
- 2.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
- 2.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

4.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ควิตตี้และคณะ (Quity et al, 2006, p.99) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของโกลด์เบิร์กกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองตามแนวคิดของโรเซนเบิร์ก พบว่ามีบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ การแสดงตัว สติปัญญา การประนีประนอม และการมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

แฮร์และแกรเซียโน (Hair and Graziano, 2003, p.971) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับนักเรียนมัธยมศึกษา พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวเป็นผู้ใหญ่

มาร์ลาร์ และ จูเบิร์ต (Marlar and Joubert, 2002, p.407) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับนักศึกษาในมหาวิทยาลัย 76 แห่ง พบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

พอตเตอร์และกอสลิง (Potter and Gosling, 2001, p.463) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (N=326,641) ช่วงอายุระหว่าง 9 - 90 ปี พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงส่วนใหญ่จะมีบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ แบบแสดงตัว และแบบจิตสำนึก แต่บางส่วนอาจมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และแบบประนีประนอม โดยภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีค่าสหสัมพันธ์ .28 - .39

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

- 3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

4.4 บุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน

การศึกษาครั้งนี้ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพห้องค์ประกอบและความพึงพอใจในงาน สรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ศึกษาบุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับความพึงพอใจ ในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มี บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ แบบแสดงตัว แบบประนีประนอม หรือแบบมีจิตสำนึกสูง จะมีความพึงพอใจในลักษณะงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพในแบบเดียวกันต่ำ ส่วน ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงมีความพึงพอใจในลักษณะงานไม่แตกต่าง จากผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำ

สกันธ์ อาภากรณกุล (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ กับความพึงพอใจในงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง โดยศึกษากับพนักงาน สายการผลิตพิเศษหญิงจำนวน 596 คน พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และ แบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจ และแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัทประกันชีวิต พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

จริยา ศรีฟ้า (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับความ พึงพอใจในงานในหน่วยงานราชการกองคลังแห่งหนึ่ง จำนวนประชากร 162 คน พบว่าลักษณะ บุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่วน บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545) ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ ทางลบความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมและแบบห้วนใจสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 19.3

ฟาน เดนเบิร์ก และพิทารู (Van Den Berg and Pitariu, 2005, p.229) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับความพึงพอใจในงานของวิศวกรชาวโรมาเนียจำนวน 290 คน พบว่าบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

จัดจ์ เฮลลา และเมาต์ (Judge, Hella and Mount, 2002, p.530) ได้รวบรวมงานวิจัย (Meta-Analysis) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้บุคลิกภาพที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว และแบบมีจิตสำนึก

ท็อกคาร์และซูบิช (Tokar and Subich, 1997, p.482) ได้สำรวจความพึงพอใจในงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ในกลุ่มอาชีพต่างๆ พบว่าลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ออร์แกนและลิงกัล (Organ and Lingl, 1995, p.339) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้ตรวจการของบริษัทผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมจำนวน 99 คน ในประเทศอังกฤษและประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยที่ 4 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

- 4.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน
- 4.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
- 4.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
- 4.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
- 4.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

4.5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความพึงพอใจในงาน

มานิตย์ สะสมทรัพย์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .34$)

เกษชฎา มีความสุข (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และพบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความมีอิสระในงานและความสำคัญของงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 70

เพียร์ซและการ์ตเนอร์ (Pierce and Gardner, 2004, p.591) ได้รวบรวมงานวิจัย (Meta-Analysis) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ผลการปฏิบัติงานและอัตราการขาดงาน

จัตส์ และ โบโน (Judge and Bono, 2001, p. 80) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .26$) และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($r = .26$) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสามารถทำนายความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

ฮงและคณะ (Hong et al, 1993, p. 95) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในชีวิตที่มีต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง พบว่าคนที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง

แมทเธสัน (Matheson, 1991) ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานบริษัทเงินทุน พบว่า ความพึงพอใจในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

คอร์แมน (Korman, 1970, p. 31) ศึกษาพฤติกรรมในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงมีความพึงพอใจในงานสูง รับรู้ตนเองในด้านดีและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง สามารถแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความเชื่อ มีพฤติกรรมการทำงานในด้านดี และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

สรุปได้ว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยที่ 5 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน