

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตโรงเลื่อยไม้สัก
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน
4. เพื่อสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตในโรงเลื่อยไม้สัก จำนวน 25 โรงเลื่อย โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) สุ่มโรงเลื่อยไม้สัก 3 แห่ง คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กอย่างละแห่ง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ เอียบฮวดเสียง จำนวน 105 คน ไทยยูเนียนู๊ด จำนวน 28 คน และโรงเลื่อยจักรคงประสิทธิ์ จำนวน 15 คน มีพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตจำนวนทั้งสิ้น 148 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นจำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชุด คือ 1) แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ที่พัฒนาขึ้นโดย Lewis R. Goldberg คือ New International Personality Item Pool (New IPIP) ฉบับยาว จำนวน 98 ข้อ แปลและพัฒนาโดย อัมพร พิพิธเจริญพร (2545) 2) แบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของคูเปอร์สมิท (Coopersmith Self-Esteem Inventory) ฉบับผู้ใหญ่จำนวน 25 ข้อ แปลและพัฒนาโดยชวนพิศ สันติโรจน์ประไพ (2535) และปรับปรุงโดยกชกร ภัททวงศ์ (2542) และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของสเปคเตอร์ (Job Satisfaction Survey) จำนวน 36 ข้อ แบบสอบถามเป็นภาษาต่างประเทศ แปลและพัฒนาโดยผู้วิจัย มีข้อคำถามคงเหลือในการวิจัยจำนวน 30 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS) เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 มีอายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และรับรู้ภาวะสุขภาพว่าตนมีสุขภาพดีปานกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งคะแนนอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเปิดรับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งคะแนนอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และบุคลิกภาพแบบหัวนไหว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ซึ่งคะแนนอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58 ส่วนความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้านนั้น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.73 รองลงมาคือด้านตนเองโดยทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55 และสุดท้ายคือด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48

ความพึงพอใจในงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ส่วนความพึงพอใจในงานแต่ละด้านนั้น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ซึ่งคะแนนอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านหัวหน้างาน ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านระเบียบข้อบังคับการทำงาน ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสวัสดิการต่างๆ และด้านรางวัลผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.14, 3.11, 3.05, 2.98, 2.92 และ 2.80 ซึ่งคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	
1.1 เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.2 อายุแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.3 อายุงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน	
2.1 เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.2 อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.3 อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	
3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน
3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน
3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน
3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน
3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน
4. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพึงพอใจในงาน	
4.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความพึงพอใจในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
4.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
4.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
4.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
4.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
5. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในงาน	ยอมรับสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน

การสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน โดยมีตัวแปรต้น คือ องค์ประกอบของบุคลิกภาพทั้งห้าแบบ และองค์ประกอบของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้งสามด้าน พบว่า มีบุคลิกภาพสองแบบที่สามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในงานได้ คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถทำนายความพึงพอใจในงานร่วมกันได้ร้อยละ 11.1 ซึ่งสามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 58.709 + .409 (\text{แบบมีจิตสำนึก}) + .358 (\text{แบบแสดงตัว})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ : พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 (ตารางที่ 4.1, น.47) เนื่องจากตำแหน่งงานที่สำคัญในโรงเลื่อยไม้สัก คือ คนคุมการเลื่อยไม้ ซึ่งต้องเป็นผู้ชายเท่านั้น ส่วนผู้หญิงช่วยในการคัดไม้และเก็บไม้เข้ากอง ดังนั้น พนักงานปฏิบัติการในสายการผลิตจึงมีผู้ชายมากกว่าผู้หญิง

1.2 อายุ : พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 (ตารางที่ 4.1, น.47) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากโรงเลื่อยขนาดใหญ่ คือ เอี้ยบฮวดเส็ง นั้น โรงเลื่อยแห่งนี้เปิดมากกว่า 50 ปี แล้ว พนักงานส่วนใหญ่เริ่มทำงานตั้งแต่อายุ 25 - 30 ปี และทำงานมานานกว่า 10 ปีแล้ว ดังนั้น ขณะนี้พนักงานส่วนใหญ่จึงมีอายุ 41 – 50 ปี

1.3 อายุงาน : พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 (ตารางที่ 4.1, น.48) เนื่องจากพนักงานมีความรู้ ทักษะและความชำนาญในงาน สามารถรับผิดชอบงานของตนได้ดี พนักงานรู้สึกชอบเพื่อนร่วมงาน รู้สึกชอบงานที่ทำ และภูมิใจในงานที่ทำ จึงทำงานอยู่กับบริษัทมาเป็นเวลานาน

1.4 สถานภาพสมรส : พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 (ตารางที่ 4.1, น.48) เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา จึงแต่งงานและมีครอบครัวเมื่ออายุยังน้อย และอีกเหตุผลคือพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี เป็นวัยผู้ใหญ่ จึงแต่งงานและมีครอบครัวกันแล้ว

1.5 ระดับการศึกษา : พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 (ตารางที่ 4.1, น.48) เนื่องจากลักษณะงานในสายการผลิต ไม่เน้นวุฒิการศึกษา แต่จะมีการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน และเรียนรู้งานจากการปฏิบัติจริง เน้น การฝึกฝนทักษะจนเกิดความชำนาญ นอกจากนี้ ยังไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่สอนเนื้อหาของการ เลื่อยไม้โดยตรง องค์การจำเป็นต้องสร้างบุคลากรขึ้นมาเอง

1.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพ : พนักงานส่วนใหญ่รับรู้ภาวะสุขภาพว่าตนมีสุขภาพดี ปานกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 (ตารางที่ 4.1, น.48) เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ มีอายุ 41 – 50 ปี เป็นวัยผู้ใหญ่ แม้ว่าร่างกายยังแข็งแรงดี แต่ก็ไม่กระฉับกระเฉงคล่องแคล่วเหมือน วัยรุ่น จึงเริ่มมีความเจ็บป่วยเล็กๆ น้อยๆ จากการทำงาน เช่น ปวดหลัง ปวดไหล่ ปวดตา เป็นต้น

2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพที่เด่นสุดของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 บุคลิกภาพที่เด่นรองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีบุคลิกภาพปานกลางค่อนข้างสูง คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเปิดรับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.33 ตามลำดับ และมีบุคลิกภาพแบบหัวนโหนกปานกลางค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 มีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยมีบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึกสูงจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 (ตารางที่ 4.2, น.49) มีลักษณะ บุคลิกภาพที่แสดงถึงการเป็นคนมีความสามารถ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ อุดหนุนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ และปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย บุคลิกภาพแบบนี้เหมาะกับงานด้านการปฏิบัติการสายการผลิต ที่มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน พนักงานมีหน้าที่หลักคือการเลื่อยไม้สัก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การผลิตสูงที่สุด ตลอดจนปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด ในการผลิตจะมีการ กำหนดเป้าหมายการเลื่อยไม้ มีการเตรียมความพร้อมในงาน และทำตามแผนที่วางไว้ให้สำเร็จ จากลักษณะงานดังกล่าวบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่องานสายการผลิต พนักงานมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความมุ่งมั่นในงาน ขยันขันแข็ง ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย อุดหนุนต่ออุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และบรรลุ เป้าหมายของงาน คือ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการผลิตสูงสุด รวมถึงการได้ผลผลิตตรงตาม ความต้องการของลูกค้าด้วย

2. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 (ตารางที่ 4.2, น.49) มีลักษณะบุคลิกภาพที่แสดงถึงความไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา จริงใจ สุภาพ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และประนีประนอมยอมความ บุคลิกภาพแบบนี้เป็นบุคลิกภาพที่ตรงกับลักษณะนิสัยส่วนใหญ่ของคนไทย ซึ่งเป็นผู้มีจิตใจอ่อนโยน เคารพและเชื่อฟังผู้ใหญ่ จึงมีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการของผู้อื่น สำหรับในองค์กรนี้ก็เช่นเดียวกัน พนักงานส่วนใหญ่มีความเคารพและเชื่อใจกัน ตรงไปตรงมา เอาใจใส่และช่วยเหลือผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้าหากันได้ และจากผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานสูง ($r = .31$, ตารางที่ 4.21, น.71) จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมาก ซึ่งในการอยู่ร่วมกันนั้นต้องอาศัยทักษะในการประนีประนอมสูง มีความสุภาพ ถ่อมตนไม่ข่มขู่ตนเองเหนือกว่าผู้อื่น มีจิตใจอ่อนโยน มีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา มีความกลมกลืนในการปรับตัว สามารถประสานความร่วมมือจากผู้อื่นได้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสมานฉันท์ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และทำงานร่วมกันได้ดี

3. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (ตารางที่ 4.2, น.49) มีลักษณะบุคลิกภาพที่แสดงถึงการเป็นผู้มีความอบอุ่น มีความรักและเป็นมิตรกับผู้อื่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น กล้าแสดงออกต่อหน้าผู้อื่น ชอบทำกิจกรรม เป็นผู้ที่มีความสนุกสนาน และมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพแบบนี้เหมาะกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการประสานงานระหว่างบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ หลงจู้และนายม้า (คนคุมการเลี้ยง) ผู้ดูแลคลังสินค้า และทีมงานขาย การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยข้อมูลและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน กล่าวคือ ฝ่ายขายต้องแจ้งให้ทราบว่ามีอะไรเป็นที่ต้องการของตลาด ส่วนฝ่ายคลังสินค้าก็ตรวจสอบปริมาณสินค้าที่เหลืออยู่ แล้วแจ้งให้ฝ่ายผลิตทราบ แล้วสรุปร่วมกันว่าควรจะเลี้ยงเป็นไม้แปรรูปอะไรออกมา จึงจะทำให้การเลี้ยงไม้มีประสิทธิภาพสูงสุด และตรงตามความต้องการของลูกค้า ดังนั้น พนักงานควรสามารถทำงานกันอย่างใกล้ชิด ประสานความร่วมมือกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อทำให้การปฏิบัติงานภายในทีมเกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงและปานกลางพอๆ กัน โดยมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวปานกลาง 65 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 (ตารางที่ 4.2, น.49) เป็นเพราะว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงจะมีทักษะในการเข้าสังคม ชอบให้กำลังใจผู้อื่น รู้สึกสบายใจเมื่อมีคนอยู่รอบข้าง สามารถเป็นมิตรกับผู้อื่นได้ง่าย และสร้างความคุ้นเคยกับผู้อื่นได้ง่าย ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวปานกลางมีทักษะในการพูดระดับปานกลาง มักไม่เป็นฝ่ายเริ่มพูดก่อน และรู้จักวิธีดึงความสนใจจากคนอื่นได้ในระดับปานกลางเท่านั้น

4. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (ตารางที่ 4.2, น.49) มีลักษณะบุคลิกภาพที่แสดงถึงการเป็นคนช่างฝัน เต็มไปด้วยจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ช่างซึ่งในความงาม เปิดเผยความรู้สึก เป็นนักปฏิบัติ ชอบลองสิ่งใหม่ๆ ชอบความหลากหลาย ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง และยอมรับค่านิยมใหม่ๆ บุคลิกภาพแบบนี้แม้จะไม่เหมาะกับงานสายการผลิตโดยตรง เพราะงานการผลิตเป็นงานประจำ ทำในสิ่งที่เคยชิน เน้นการใช้เหตุผลในมุมมองที่แคบ (สกนธ์ อภาภรณ์กุล, 2547 น.63) แต่จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ปานกลางค่อนข้างสูง เนื่องจากว่าไม่ซუსักนั้นมีความหลากหลาย มีสภาพไม่แตกต่างกัน เช่น กลมตรง คดงอ ดิดตา มีโพรง เป็นต้น การเลือกไม้จึงเสมือนงานศิลปะอย่างหนึ่ง ต้องใช้จินตนาการในการเลือกและปรับวิธีการเลือกให้เหมาะสมกับสภาพไม้ เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพการผลิตสูงสุด ดังนั้น จากลักษณะงานการเลือกไม้ดังกล่าว พนักงานจึงควรมีการเปิดรับประสบการณ์

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงและปานกลาง โดยมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ปานกลาง 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 (ตารางที่ 4.2, น.49) เป็นเพราะว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงจะรู้สึกสนุกที่ได้รับฟังความคิดใหม่ๆ ตื่นเต้นกับความคิดใหม่ๆ สนุกในการใช้ความคิด และเห็นคุณค่าของศิลปะ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ปานกลางมักไม่ค่อยชอบใช้จินตนาการที่แปลกแหวกแนว มีจินตนาการที่ชัดเจนในระดับหนึ่ง และเข้าใจความคิดนามธรรมได้ในระดับปานกลางเท่านั้น

5. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว อยู่ในปานกลางค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 (ตารางที่ 4.2, น.49) มีลักษณะบุคลิกภาพที่แสดงถึงมีอารมณ์มั่นคง มีความยืดหยุ่น ผ่อนคลาย สุขุม โกรธยาก ท้อแท้ยาก รู้สึกอึดอัดยาก ทนต่อสิ่งทีมากระตุ้น และรับมือกับความเครียดได้ดี ซึ่งพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตควรมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ เพราะว่าพนักงานต้องทำงานกับเครื่องจักร ควรมีความระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดอันตรายจากการทำงาน ดังนั้น พนักงานจึงควรมีอารมณ์ที่มั่นคง ควบคุมตนเองได้ดี รู้สึกผ่อนคลายในงาน มีความยืดหยุ่นและความสุขุมในการทำงาน สามารถตัดสินใจเลือกไม้ได้อย่างแม่นยำ ทำให้ประสิทธิภาพการเลือกไม้ออกมาดี

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำและปานกลาง โดยมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 และมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวปานกลาง 60 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 (ตารางที่ 4.2, น.49) เป็นเพราะว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำจะควบคุมตนเองได้ดี รู้สึกดีกับตนเอง รู้สึกผ่อนคลาย ไม่ค่อยรู้สึกซึมเศร้า และไม่รู้สึกเกลียดตัวเอง ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวปานกลางยังรู้สึกวิตกกังวล เครียด หรือหงุดหงิดเป็นบางครั้ง

3. ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

พนักงานมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58 (ตารางที่ 4.3, น.50) เป็นเพราะว่าพนักงานสายการผลิตส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มักรับฟังและปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น แม้ว่าพนักงานจะมีความรู้ความสามารถทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ สามารถรับผิดชอบงานได้เป็นอย่างดี ก็ยังประเมินตนเองว่ามีคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้น องค์การควรส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981) กล่าวว่าไว้ว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น สามารถเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคลนั้นได้ ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และให้คำยกย่องชมเชยพนักงานที่ทำงานได้ดี จนทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัวอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.73 ส่วนด้านตนเองโดยทั่วไปและด้านสังคม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55 และ 0.48 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3, น.50) ซึ่งผลการวิจัยออกมาคล้ายคลึงกับงานวิจัยของคณิตสร ดวงพัตรา (2545 น.52) พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัวอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.68 ส่วนด้านตนเองโดยทั่วไปและด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56 และ 0.47 ตามลำดับ โดยการวิเคราะห์ผลมีรายละเอียดดังนี้

(1) ด้านครอบครัว อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.73 เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าคุณในครอบครัวเอาใจใส่ความรู้สึกและเข้าใจกันดี ครอบครัวตั้งความคาดหวังที่พนักงานสามารถทำได้ และไม่รู้สึกรังเกียจหรืออึดอัดเมื่ออยู่บ้าน พนักงานจึงมีความใกล้ชิดกับคนในครอบครัว มีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและเป็นกันเอง ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัวสูง ซึ่งสอดคล้องกับคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981) ที่กล่าวว่าบรรยากาศและความสัมพันธ์ในครอบครัวที่อบอุ่น ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

(2) ด้านตนเองโดยทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบในงาน ยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น ทำให้มีความมั่นใจและรู้สึกดีกับตนเอง อย่างไรก็ตาม พนักงานสายการผลิตส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จึงมักเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร ไม่กล้าขัดแย้งใดๆ ทำให้ประเมินตนเองว่ามีคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง

(3) ด้านสังคม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48 เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา และเป็นพนักงานระดับล่าง บางครั้งจึงรู้สึกลำบากใจในการพูดต่อหน้ากลุ่มคน และรู้สึกว่าตนเองเป็นที่นิยมของเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง

4. ความพึงพอใจในงาน

พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 (ตารางที่ 4.4, น.51) เนื่องจากพนักงานระดับล่างเป็นกลุ่มคนจำนวนมากที่สุดในองค์การ ผลตอบแทนที่จ่ายให้พนักงานจึงเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่สูงสำหรับองค์การ ทำให้การขึ้นเงินเดือน การจ่ายโบนัส สวัสดิการต่างๆ และรางวัลจากการทำงานที่ให้แก่พนักงานมีได้จำกัด องค์การไม่สามารถปรับขึ้นในอัตราก้าวกระโดดได้ เมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนและมีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างจำกัด รวมทั้งไม่มีความพึงพอใจในงานด้านอื่นมาชดเชยความรู้สึกเป็นพิเศษ จึงทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 3.48$) และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.46$) อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4.4, น.51) เป็นเพราะว่าพนักงานมีทักษะและความเชี่ยวชาญในงานสูง ผลงานจึงออกมาดี ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ทำให้รู้สึกชอบและภูมิใจในงานที่ทำ ประกอบกับพนักงานทำงานกันมานาน ค่อนข้างรู้จักนิสัยใจคอกันและเข้าใจกันดี จึงสามารถทำงานเข้าหากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่วนความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ($\bar{x} = 3.31$) เกิดจากหัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ และได้รับการยอมรับจากลูกน้อง ส่วนด้านการสื่อสารในองค์การ ($\bar{x} = 3.14$) และด้านระเบียบข้อบังคับการทำงาน ($\bar{x} = 3.11$) ผู้บริหารจะเป็นผู้สื่อสารและออกกฎระเบียบข้อบังคับให้พนักงานปฏิบัติตาม ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานจะยินยอมปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อขัดแย้งใดๆ ส่วนด้านผลตอบแทน ($\bar{x} = 3.05$) การเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 2.98$) สวัสดิการต่างๆ ($\bar{x} = 2.92$) และรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.80$) (ตารางที่ 4.4, น.51) เนื่องจากปีที่ผ่านมาภาวะเศรษฐกิจยังคงผันผวน องค์การจึงจ่ายผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ เช่นเดียวกับปีก่อน การเลื่อนตำแหน่งและการให้รางวัลจากการปฏิบัติงานก็มีค่อนข้างน้อย จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

(1) ลักษณะงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานสูงจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 (ตารางที่ 4.4, น.51) เนื่องจากลักษณะงานต้องอาศัยทักษะความเชี่ยวชาญในการเลื่อยไม้ พนักงานมีประสบการณ์และความชำนาญสูง ผลงานจึงออกมาดี ทำให้รู้สึกชอบและภูมิใจในงานที่ทำ รวมทั้งรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความหมาย

(2) เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานสูงจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 (ตารางที่ 4.4, น.51) เนื่องจากพนักงานทำงานกันมานาน ค่อนข้างรู้จักนิสัยใจคอกัน และเข้าใจกันเป็นอย่างดี ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่พักอาศัยที่บ้านพักพนักงาน พบปะกันบ่อยทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน พนักงานจึงมีความคุ้นเคยกันดี ทำให้พนักงานรู้สึกชอบและสนุกกับเพื่อนร่วมงาน

(3) หัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 โดยมีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานสูงจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 ปานกลางจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 (ตารางที่ 4.4, น.51) หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ ได้รับการยอมรับจากลูกน้อง และลูกน้องรู้สึกชอบหัวหน้างาน แต่ก็มีบางครั้งที่หัวหน้างานใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขต จนทำให้ลูกน้องรู้สึกว่าหัวหน้างานไม่ยุติธรรม หรือรู้สึกว่าหัวหน้างานไม่สนใจกับความรู้สึกของลูกน้อง จึงทำให้คะแนนความพึงพอใจหัวหน้างานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

(4) การสื่อสารในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 โดยมีความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสารในองค์กรปานกลางจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 (ตารางที่ 4.4, น.51) เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้สั่งการให้พนักงานปฏิบัติตาม และนิยมใช้วิธีการสื่อสารแบบทางเดียว พนักงานจึงมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นค่อนข้างน้อย ทำให้ความรู้สึกพึงพอใจในเรื่องการสื่อสารในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

(5) ระเบียบข้อบังคับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 โดยมีความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานปานกลางจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 (ตารางที่ 4.4, น.51) เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ออกกฎระเบียบให้พนักงานปฏิบัติตาม ทำให้พนักงานรู้สึกว่ากฎระเบียบบางอย่างขัดขวางความพยายามในการทำงาน เช่น ผู้บริหารกำหนดว่าการเลื่อนไม่ต้องการพลิกไม้บ่อยๆ พิจารณาลักษณะไม้ทั้งสี่ด้านอย่างละเอียด ได้แก่ สี สัน ลายไม้ ตำหนิ รู ตา และลักษณะอื่นๆ จึงทำให้การเลื่อนไม้แต่ละต้นต้องใช้เวลาานานมากขึ้น

(6) ผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 โดยมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนปานกลางจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 (ตารางที่ 4.4, น.51) เนื่องจากในปีที่ผ่านมาองค์กรมียอดขายลดลง เกิดจากความผันผวนทางภาวะเศรษฐกิจในประเทศ องค์กรจึงไม่สามารถตอบแทนพนักงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนได้รับผลตอบแทนปานกลาง และจำต้องพอใจกับโอกาสที่ได้ขึ้นเงินเดือนในระดับปานกลางเท่านั้น

(7) การเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 โดยมีความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งสูงจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ปานกลางจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 (ตารางที่ 4.4, น.51) แม้พนักงานจะคิดว่าผู้ที่ทำงานดีควรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม แต่โอกาสการเลื่อนตำแหน่งและการเติบโตในองค์กรนี้มีจำกัด เป็นเพราะว่าลักษณะงานในระดับปฏิบัติการย่อมมีเพดานในการเลื่อนตำแหน่ง กล่าวคือ การเลื่อนไม้ตำแหน่งสูงสุดคือหลวงจู้ (คนคุมการเลื่อน) ส่วนงานอื่นตำแหน่งสูงสุดคือหัวหน้างานเท่านั้น

(8) สวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 โดยมีความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการต่างๆ ปานกลางจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 (ตารางที่ 4.4, น.51) พนักงานรู้สึกว่าสวัสดิการที่ได้รับเป็นธรรมดาปานกลาง เนื่องจากสวัสดิการที่องค์กรให้แก่พนักงาน

เป็นตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น เช่น เครื่องแบบพนักงาน 2 ชุด การตรวจสอบภาพประจำปี เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับสวัสดิการเหมือนกับองค์การอื่น ซึ่งไม่มีสวัสดิการอื่นใดเป็นพิเศษที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจด้านสวัสดิการสูงขึ้นได้

(9) รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยมีความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงานปานกลางจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 (ตารางที่ 4.4, น.51) พนักงานรู้สึกว่าความพยายามของตนเองได้รับการตอบแทนในระดับปานกลาง ได้รับการชมเชยเป็นบางครั้ง รางวัลที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ในรูปของเงินเดือนและโบนัส ซึ่งองค์การจะมีการปรับขึ้นเงินเดือนและให้โบนัสปีละหนึ่งครั้ง และในช่วงระหว่างปีก็ยังไม่มีการปรับขึ้นเงินในการทำงานเท่าที่ควร

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

1.1 เพศ : จากผลการวิจัยพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานชายและหญิงจะได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับกำลังของตนเอง มีบทบาทหน้าที่งานชัดเจน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมือนกัน ในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงได้รับการยอมรับในด้านการแสดงบทบาททางสังคมที่ใกล้เคียงกัน การแบ่งแยกทางสังคมระหว่างเพศมีน้อยลง (คณิสสร ดวงพิตรรา, 2545 น.87) เพศชายและเพศหญิงจึงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ รู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงตนเองเหมือนกัน รู้สึกว่าการค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ ต้องใช้เวลาพอสมควร มีความกล้าแสดงความคิดเห็นออกมาในระดับหนึ่ง แต่บางครั้งก็รู้สึกหงุดหงิดใจกับงานหรือรู้สึกท้อแท้กับสิ่งที่ทำไปบ้าง แต่เมื่ออยู่บ้านก็รู้สึกสบายใจ คนในครอบครัวใส่ใจความรู้สึกกันและกัน ดังนั้น การกำหนดคุณค่าของตนเองจึงไม่ได้อยู่ที่เพศ

1.2 อายุ : จากผลการวิจัยพบว่าอายุแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในแต่ละช่วงอายุต่างก็มีความรู้และประสบการณ์ในงานของตน รับผิดชอบในงานของตนได้ดี และประสบความสำเร็จในงาน จะเห็นได้ว่า ความสามารถ ทักษะ และผลงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Coopersmith, 1981) พนักงานจึงรู้สึกมีความพอใจในตนเอง ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคต่างๆ ไม่ได้รู้สึกว่าตนเองต่ำต้อย และเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ อายุจึงไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยตรง

1.3 อายุงาน : จากผลการวิจัยพบว่าอายุงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานแต่ละช่วงอายุงานต่างมีทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญในงานสามารถแสดงความคิดเห็นในงานของตนได้ และไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งต่างๆ โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ

การบริหารที่มุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพของผลงาน ทำให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน (คณิสสร ดวงพัตรา, 2545 น.89) พนักงานจะมีความมั่นใจในตนเองสูงขึ้น และไม่วิตกกังวลในงาน ดังนั้น ายงานจึงไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (อภิรดี ปราสาททรัพย์, 2545 น.92)

1.4 สถานภาพสมรส : จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ใช้ชีวิตที่เรียบง่าย สบายๆ ไม่วุ่นวาย จึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง รู้สึกพอใจในงานที่ทำ ยอมรับตนเองและคนอื่น โดยยอมรับบุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งในปัจจุบันสังคมได้เปิดกว้างและยอมรับความสามารถความสำเร็จของบุคคลจากผลการทำงานเป็นหลัก สถานภาพสมรสไม่ได้เป็นสิ่งที่สังคมปัจจุบันมองว่าเป็นสิ่งที่วัดความสำเร็จของบุคคลมากนัก (คณิสสร ดวงพัตรา, 2545 น.88)

1.5 ระดับการศึกษา : จากผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา เหมือนกัน จึงไม่มีการเปรียบเทียบกัน อีกทั้งงานที่ทำพนักงานจะใช้ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ความรู้จากวุฒิการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่ทำงานมานานจึงมีความรู้และเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และเห็นว่าตนเองเป็นที่ชื่นชมชอบได้เช่นเดียวกับคนอื่น ดังนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจึงมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

1.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพ : จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน ผู้ที่มีการรับรู้ภาวะสุขภาพแข็งแรงดีและสุขภาพดีปานกลางจะมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้ภาวะสุขภาพไม่ค่อยดี กล่าวคือ ผู้ที่รับรู้ว่าคุณภาพไม่สุขภาพดี จะเห็นว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่ทัดเทียมคนอื่น มีความเครียด วิตกกังวล และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้น ผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจะมีแนวโน้มที่ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดลง (มณฑกานต์ สุ่นปาน, 2543 น.113) ส่วนผู้ที่มีภาวะสุขภาพดีก็จะทำให้ตัวเขารู้สึกมีคุณค่าเช่นเดียวกัน เข้าทำนอง “กายดี จิตดี”

2. ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน

2.1 เพศ : จากผลการวิจัยพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากนโยบายการบริหารงานให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการผลิต มีความเสมอภาคระหว่างเพศชายและเพศหญิง ยอมรับในความสามารถและให้ผลตอบแทนแก่พนักงานทั้งเพศชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน (สุดาพร ลิ้มสุวรรณเกษร, 2543 น.100) ดังนั้น การจ่ายผลตอบแทนและรางวัลที่ได้รับขึ้นอยู่กับผลงานเป็นหลัก ไม่เกี่ยวกับเรื่องเพศ

แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการต่างๆ สูงกว่าเพศหญิง เป็นเพราะว่าตำแหน่งงานที่สำคัญในโรงเลื่อย คือ คนคุมการเลื่อยไม้ (หลงจูหรือนายม้า) จะเป็นผู้ชายเท่านั้น ส่วนผู้หญิงช่วยในการคัดไม้และเก็บไม้เข้ากอง เพศชายจึงรู้สึกว่าตนเองสามารถเติบโตในองค์กรนี้และพอใจกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าเพศหญิง นั่นคือ โอกาสการเลื่อนตำแหน่งงานของเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง ส่วนเรื่องสวัสดิการนั้น เพศหญิงรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับน้อยกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมักเปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับของตนเองกับผู้อื่น และรู้สึกว่าสวัสดิการที่ได้รับไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545, น.101) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานรายวันระดับปฏิบัติการสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง พบว่า เพศหญิงมีโอกาสน้อยกว่าเพศชาย และเพศหญิงชอบเปรียบเทียบในสิ่งต่างๆ มากกว่าเพศชาย จึงมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าเพศชาย

2.2 อายุ : จากผลการวิจัยพบว่าอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การพยายามให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมตามกำลังความสามารถของแต่ละคน ซึ่งพนักงานสามารถรับผิดชอบในงานของตนได้เป็นอย่างดี ดังนั้น พนักงานจึงรู้สึกว่าคนทุกระดับอายุจึงมีความพึงพอใจในงานเหมือนกัน อายุจึงไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยตรง

แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ผู้ที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี เนื่องจากผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี เป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงาน และผู้ที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความเคยชินกับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งโอกาสที่จะหางานใหม่ก็มีไม่มากนัก จึงสามารถปรับตัวและยอมรับกับกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานขององค์กรได้ จึงทำให้มีความพอใจในปัจจุบันดังกล่าว ส่วนผู้ที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี เป็นคนรุ่นใหม่ไฟแรง ต้องการอิสระในการทำงาน ต้องทำงานหลายอย่างเพิ่มขึ้น และมีความรับผิดชอบในงานสูงขึ้น ในบางครั้งจึงรู้สึกอึดอัดในกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร

2.3 อายุงาน : จากผลการวิจัยพบว่าอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่างานของตนเองมีความหมาย รู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับปานกลาง และรับรู้ว่าคนที่ทำงานดีมีโอกาสดำเนินตำแหน่งอย่างยุติธรรม พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น และงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น อายุงานจึงไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

2.4 สถานภาพสมรส : จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่าพนักงานไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสแบบใดก็

ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบงานเหมือนๆ กัน ทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้เช่นเดียวกัน พนักงานจึงรู้สึกพึงพอใจในงานเหมือนกัน สถานภาพสมรสจึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยตรง

แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) และผู้ที่มีสถานภาพหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ มีระดับความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานและลักษณะงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด เพราะว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสทั้งแบบอยู่ด้วยกันหรือแบบหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ บุคคลเหล่านี้ย่อมต้องมีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีชีวิตภายใต้กรอบขอบเขตมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด จึงยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและรู้สึกพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ ส่วนผู้ที่มีสถานภาพโสดยังรักอิสระเสรีมากกว่า และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ในบางครั้งจึงรู้สึกอึดอัดในกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร

2.5 ระดับการศึกษา : จากผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาเหมือนกัน จึงไม่มีการเปรียบเทียบกัน นอกจากนี้ ลักษณะงานในโรงงานจะมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ฝึกฝนทักษะจนเกิดความชำนาญ และทำตามระบบเป็นขั้นตอน ทำให้พนักงานทุกระดับการศึกษารู้สึกพึงพอใจในงานเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545 น. 102) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานรายวันระดับปฏิบัติการในสายการผลิตกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน คือ ส่วนใหญ่จะจบระดับประถมศึกษา เนื่องจากลักษณะงานในโรงงานจะมีการฝึกอบรม และให้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ฝึกฝนทักษะจนเกิดความชำนาญ และมีลักษณะงานที่ต้องทำตามระบบเป็นขั้นตอน ดังนั้น การจ้างงานพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงอาจจะไม่มีความจำเป็นต่อลักษณะงานดังกล่าว

2.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพ : จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น หัวหน้างานดูแลเอาใจใส่และยุติธรรมกับลูกน้อง ลักษณะงานที่ทำความชัดเจน มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรยังเปิดกว้างและยอมรับความสามารถและความสำเร็จของบุคคลจากผลงานเป็นหลัก ไม่ได้ใช้เกณฑ์เรื่องการรับรู้ภาวะสุขภาพมาเกี่ยวข้องแต่อย่างใด ดังนั้น แม้ว่าการรับรู้ภาวะสุขภาพจะแตกต่างกัน ก็มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

3. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากที่สุด ($r = -.54$) ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากที่สุด ($r = .32$) รองลงมาคือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ($r = .29, .27$ และ $.26$ ตามลำดับ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ (ตารางที่ 4.20, น.69)

3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ($r = -.54$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ (ตารางที่ 4.20, น.69) และจากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวปานกลางค่อนข้างต่ำ ($\bar{x} = 2.68$) (ตารางที่ 4.2, น.49) กล่าวคือ พนักงานมีความมั่นคงทางอารมณ์สงบ โกรธช้า รู้สึกอึดอัดยาก ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นได้ และเผชิญความเครียดได้ดี พนักงานสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ ประสิทธิภาพการผลิตออกมาดี ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจกับผลงาน รู้สึกดีกับตนเอง ปลื้มใจในตนเอง และมีความมั่นใจในตนเอง

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปมากที่สุด ($r = -.55$) รองลงมาคือด้านครอบครัว ($r = -.36$) และด้านสังคม ($r = -.30$) ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ (ตารางที่ 4.20, น.69) ทั้งนี้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปนั้น พนักงานสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี ไม่หุนหันุนใจ ไม่วิตกกังวล หรือไม่ถูกคุกคามทางอารมณ์ สามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ ผลงานออกมาดี ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนด้านครอบครัวนั้น พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ซึมเศร้า และไม่เกลียดตัวเอง ทำให้รู้สึกสบายใจเมื่ออยู่บ้าน และรู้สึกเป็นกันเองกับคนในครอบครัว และในด้านสังคมนั้น พนักงานสามารถเผชิญความเครียดได้ ไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จึงรับรู้ว่าคุณค่าและความหมายทางสังคม

3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ($r = .32$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ (ตารางที่ 4.20, น.69) และจากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวปานกลางค่อนข้างสูง ($\bar{x} = 3.37$) (ตารางที่ 4.2, น.49) กล่าวคือพนักงานมีทักษะในการเข้าสังคม ไม่หลบหลีกจากผู้อื่น ไม่รู้สึกลำบากที่จะเป็นฝ่ายเข้าหาคนอื่นก่อน เป็นมิตรกับผู้อื่นได้ง่าย และมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงานกันเป็นทีม มีการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลจากหลายฝ่าย ได้แก่ หลงจู้และนายม้า (คนคุมการ

เลื่อย) ผู้ดูแลคลังสินค้า และทีมงานชาย เพื่อให้เกิดการเลื่อยที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่น กล้าแสดงออก มีอิสระทางความคิด และเป็นที่ยอมรับของตนเองและผู้อื่น

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัวมากที่สุด ($r = .40$) รองลงมาคือด้านตนเองโดยทั่วไป ($r = .29$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.20, น.69) ทั้งนี้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัวนั้น พนักงานมีความเอาใจใส่ความรู้สึกของคนในครอบครัว สามารถพูดคุยปรึกษาหารือกับคนในครอบครัวได้ทุกเรื่อง ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจ และมีความสุขกับคนในครอบครัว ส่วนในด้านตนเองโดยทั่วไปนั้น พนักงานมีทักษะในการเข้าสังคม และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทำให้พนักงานกล้าแสดงออกและสามารถเปิดเผยทางอารมณ์ได้

3.3 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ($r = .29$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.20, น.69) และจากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง ($\bar{x} = 3.88$) (ตารางที่ 4.2, น.49) กล่าวคือ พนักงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีการเตรียมความพร้อมในงาน ทำงานเป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน ทำตามแผนที่วางไว้ให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้พนักงานรู้จักการสร้างระเบียบวินัยในตนเอง สามารถรับผิดชอบต่อนตนเองและผู้อื่นได้ ซึ่งตรงกับบรูโน (Bruno, 1983, p.359) ที่กล่าวว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ค้นหาข้อผิดพลาดและยินดีแก้ไขตนเอง ซึ่งตรงกับพอตเตอร์และคณะ (Porter et al, 1975, p.911) ที่กล่าวว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานดีขึ้น

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปมากที่สุด ($r = .30$) รองลงมาคือด้านครอบครัว ($r = .25$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.20, น.69) ทั้งนี้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปนั้น พนักงานมีความรับผิดชอบในงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ส่วนในด้านครอบครัวนั้น พนักงานที่มีระเบียบวินัยในตนเอง สามารถรับผิดชอบต่อนตนเองและคนในครอบครัว พนักงานจึงมีความห่วงใยและดูแลเอาใจใส่คนในครอบครัว

3.4 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ($r = .27$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.20, น.69) และจากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ปานกลางค่อนข้างสูง ($\bar{x} = 3.33$) (ตารางที่ 4.2, น.49) กล่าวคือ พนักงานรู้สึกสนุกในการใช้ความคิด เข้าใจความคิดนามธรรมได้

เห็นคุณค่าของงานศิลปะ และมองสิ่งต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ฉะนั้น ในงานสายการผลิตพนักงานมีการปรับวิธีการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของไม้สักในแต่ละต้น มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการเลือกใช้ไม้ จึงมีการพูดคุยเกี่ยวกับความคิด และเข้าใจสิ่งต่างๆ รอบตัวได้

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัวมากที่สุด ($r = .30$) รองลงมาคือด้านตนเองโดยทั่วไป ($r = .28$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.20, น.69) ทั้งนี้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัวนั้น พนักงานมีความเป็นมิตรกับผู้อื่น สามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่น รวมถึงคนในครอบครัว ทำให้รู้สึกดีต่อตนเองและครอบครัว รู้สึกสบายใจและมีความสุขกับคนในครอบครัว ส่วนในด้านตนเองโดยทั่วไปนั้น พนักงานรู้สึกสนุกกับการคิด ชอบฟังและรู้สึกตื่นเต้นกับความคิดใหม่ๆ และเป็นคนมีเหตุมีผล ทำให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ตนมีความรู้ความชำนาญ จึงเกิดการเรียนรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้

3.5 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ($r = .26$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.20, น.69) และจากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูง ($\bar{x} = 3.77$) (ตารางที่ 4.2, น.49) เนื่องจากในการอยู่ร่วมกันนั้นต้องอาศัยทักษะการประนีประนอมสูง ไม่เอาแต่ใจและความคิดของตนเป็นหลักเท่านั้น มีความสุภาพถ่อมตน มีจิตใจอ่อนโยน ตรงไปตรงมา เคารพและเชื่อฟังผู้ใหญ่ ซึ่งพนักงานมีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการของผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้าหากันและประสานความร่วมมือกับผู้อื่นได้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสมานฉันท์ มีสัมพันธภาพที่ดี และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981, pp.132-134) กล่าวว่าผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับตนเองและผู้อื่น และสามารถปรับตัวได้ดี ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพประนีประนอมสูง ก็จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้วย

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปมากที่สุด ($r = .27$) รองลงมาคือด้านครอบครัว ($r = .24$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.20, น.69) ทั้งนี้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปนั้น พนักงานมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ตรงไปตรงมา เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น ประนีประนอมผ่อนผัน และโอนอ่อนตามความต้องการของผู้อื่น ทำให้พนักงานชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสุขภาพเรียบร้อย ส่วนในด้านครอบครัวนั้น พนักงานรู้จักวิธีการประนีประนอม เห็นอกเห็นใจและเป็นห่วงเป็นใยคนในครอบครัว ทำให้พนักงานเอาใจใส่กันและเข้าใจกัน มีสัมพันธภาพกับคนในครอบครัว ซึ่งคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981, p.81) กล่าวว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวที่อบอุ่น ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

4. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .31$ และ $.28$ ตามลำดับ) บุคลิกภาพแบบหัวนโหนกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ($r = -.29$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .20$ และ $.18$ ตามลำดับ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.05$ (ตารางที่ 4.21, น.71) จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากที่สุด รองลงมาคือบุคลิกภาพแบบหัวนโหนกและแบบแสดงตัว ตามลำดับ

และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า มีลักษณะบุคลิกภาพเพียงสองด้านที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบแสดงตัว โดยที่บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 8.8 และเมื่อทำนายร่วมกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 11.1(ตารางที่ 4.23, น.74)

4.1 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .31$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ (ตารางที่ 4.21, น.71) เนื่องจากพนักงานมีความมุ่งมั่น รอบคอบ รับผิดชอบในหน้าที่ มีการเตรียมความพร้อมในงาน ทำงานเป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย อดทนต่ออุปสรรคต่างๆ ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อผลงานออกมาดี พนักงานย่อมรู้สึกชอบและภูมิใจในงาน ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และหวังว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งงานหรือได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมากที่สุด ($r = .37$) รองลงมาคือด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($r = .27$) เพื่อนร่วมงาน ($r = .26$) ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ($r = .23$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ ส่วนด้านการสื่อสารในองค์กร ($r = .22$) และด้านหัวหน้างาน ($r = 0.18$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.05$ (ตารางที่ 4.21, น.71) ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ นั้น พนักงานมีความรับผิดชอบในงาน สามารถทำงานลุล่วงด้วยดีและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้พนักงานรู้สึกชอบและภูมิใจในงานของตน และพนักงานคาดหวังว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งงานหรือได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น ส่วนด้านเพื่อนร่วมงานนั้น พนักงานทำงานลักษณะสายพานการผลิต ทำงานเป็นขั้นเป็นตอน มีความต่อเนื่องในงาน พนักงานแต่ละคนทำงานตามหน้าที่ของตน ฉะนั้น ในขณะที่ทำงานพนักงานมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อย ส่วนด้านการสื่อสารในองค์กรนั้น การสื่อสาร

ส่วนใหญ่มาจากผู้บริหาร พนักงานจึงได้รับข้อมูลข่าวสารที่เหมือนกัน และในด้านหัวหน้างานนั้น การผลิตมีขั้นตอนการทำงานไม่ซับซ้อน พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานของตนอยู่แล้ว หัวหน้างานสามารถปล่อยให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยหัวหน้างานคอยดูแลอยู่ห่างๆ และให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ จึงพบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารในองค์กร และหัวหน้างานใน ลำดับรองลงมา

4.2 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ($r = -.29$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.21, น.71) เนื่องจากพนักงานมีความสงบ โกรธช้า ท้อแท้ยาก ยับยั้งตัวเองได้ดี ไม่ถูกคุกคามทางอารมณ์โดยง่าย สามารถเผชิญกับเครียดได้ดี จากงานวิจัยของคอสตาและแมคครี (Costa and McCrae, 1986 quoted in Affleck and tennen, 1996) พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำมีแนวโน้มที่จะมีวิธีการรับมือกับปัญหา หรือความเสีงรอบ ๆ ตัวได้ดี ซึ่งทำให้พนักงานมีการตัดสินใจเสียไม่ได้ อย่างแม่นยำ และได้ ประสิทธิภาพการผลิตที่ดี ทำให้พนักงานภูมิใจกับผลงานของตน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมากที่สุด ($r = -.32$) รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = -.31$) ส่วนด้านผลตอบแทน ($r = -.25$) และการสื่อสารในองค์กร ($r = -.24$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($r = -.19$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (ตารางที่ 4.21, น.71) ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและเพื่อนร่วมงานนั้น เนื่องจากพนักงานมีความมั่นคงทางอารมณ์สามารถทำงานด้วยความตั้งใจ ตั้งใจ ทำให้ผลงานออกมาดี ประกอบกับพนักงานรู้สึกดีกับทั้งตนเองและผู้อื่น จึงสามารถทำงานร่วมกันได้ดี ทำให้พนักงานรู้สึกชอบและภูมิใจในงาน และรู้สึกชอบเพื่อนร่วมงานด้วย ส่วนในด้านผลตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งนั้น การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งมีได้จำกัด อันเกิดจากความผันผวนทางเศรษฐกิจ และในด้านการสื่อสารในองค์กรนั้น การสื่อสารส่วนใหญ่มาจากผู้บริหาร พนักงานจึงได้รับข้อมูลข่าวสารที่เหมือนกัน

4.3 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .28$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.21, น.71) เนื่องจากพนักงานต้องทำงานเป็นทีม ทั้ง คนคุมการปล่อยไม้ คนดูแลคลังสินค้า และทีมงานขาย จึงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เพื่อให้การปล่อยไม้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และตรงตามความต้องการของลูกค้า ซึ่งพนักงาน ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง กล่าวคือ พนักงานมีความเป็นมิตรกับผู้อื่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น กล้าแสดงออกต่อหน้าผู้อื่น ชอบทำกิจกรรม เป็นผู้มีความสนุกสนาน และมองโลกในแง่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของเทเดชิ และคอลลฮาวน์ (Tedeschi and Calhoun; quoted in

Affleck and Tennen, 1996) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับคะแนนการรับรู้ถึงข้อดีจากสถานการณ์เลวร้าย จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ($r = .38$) ส่วนด้านลักษณะงาน ($r = .27$) และการสื่อสารในองค์กร ($r = .27$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.21, น.71) ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานและด้านการสื่อสารในองค์กรนั้น พนักงานมีความเป็นมิตรสนิทสนมกัน และมองโลกในแง่ดี จึงสามารถพูดคุยกับหัวหน้างานได้อย่างตรงไปตรงมา ส่วนด้านลักษณะงานนั้น เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ทำงานมานานกว่าสิบปี มีความรู้และความสามารถในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับแผนกอื่นๆ ได้ ดังนั้นจึงพบความสัมพันธ์ดังกล่าว

4.4 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .20$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (ตารางที่ 4.21, น.71) เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงจะมีการพัฒนาทางความคิดและสนุกในการใช้ความคิด ซึ่งในการเลื่อยไม้ต้องใช้ทักษะการเปิดรับประสบการณ์ มีจินตนาการในการเลื่อยไม้ เพื่อให้ได้ผลงานออกมาดี และพนักงานจะได้รับผลตอบแทนในรูปของโบนัส ดังนั้นเมื่อผลงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร พนักงานจึงเกิดความพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการต่างๆ มากที่สุด ($r = .23$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = .19$) และด้านระเบียบข้อบังคับการทำงาน ($r = .18$) ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (ตารางที่ 4.21, น.71) ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการต่างๆ นั้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกสนุกกับการคิด มีจินตนาการในการเลื่อยไม้ จึงมีผลงานออกมาดี องค์กรย่อมได้ผลประโยชน์และตอบแทนพนักงานด้วยการเพิ่มให้สวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการตอบแทนพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกความพึงพอใจ ส่วนด้านเพื่อนร่วมงานนั้น พนักงานที่มีความคิด และรู้จักพัฒนางานของตน จะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และในด้านกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานนั้น สายงานการผลิตมีกรอบขอบเขตความคิดในการทำงาน ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากแล้ว จึงยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร จึงพบความสัมพันธ์ด้านดังกล่าวด้วยรองลงมา

4.5 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .18$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (ตารางที่ 4.21, น.71) เนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูง พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้มีจิตใจอ่อนโยน เคารพและเชื่อฟังผู้ใหญ่ ตรงไปตรงมา และมีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการของกลุ่มอยู่แล้ว ประกอบกับ

ลักษณะงานในสายการผลิตมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน พนักงานมีหน้าที่และลักษณะงานเหมือนกัน ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาใกล้เคียงกัน จึงไม่ค่อยมีความขัดแย้งระหว่างกัน และสามารถพูดคุยตกลงงานกันได้ด้วยความเข้าอกเข้าใจกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = .31$) และด้านลักษณะงาน ($r = .25$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ตารางที่ 4.21, น.71) ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานนั้น เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ มีความเคารพผู้อื่น รู้สึกเห็นอกเห็นใจกัน เป็นห่วงเป็นใยกัน พูดจาดีกับทุกคน ยอมรับความต้องการของผู้อื่น ทำให้พนักงานชอบและสนุกกับเพื่อนร่วมงาน และในด้านลักษณะงานนั้น พนักงานทำงานตรงไปตรงมา ตามระบบขั้นตอนที่กำหนดไว้ แต่ละคนมีหน้าที่และลักษณะงานเหมือนกัน จึงไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน และสามารถพูดคุยตกลงงานกันได้ด้วยความเข้าอกเข้าใจกัน

5. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมเท่ากับ .19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (ตารางที่ 4.22, น.73) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพียร์ซและการ์ดเนอร์ (Pierce and Gardner, 2004, p.591) จัดส์ และ โบโน (Judge and Bono, 2001, p. 80) ที่พบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคาดหวังในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้ โดยจะเลือกงานที่มีความท้าทายและมีลักษณะพิเศษ (Robbins, 2003, p. 100) ซึ่งสอดคล้องกับ Dogson and Wood (1998) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงนั้น ส่วนใหญ่กล้าเผชิญกับความล้มเหลวด้วยการมองโลกในแง่ดี ทำให้ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต และจะเกิดความพึงพอใจในอนาคตได้ ซึ่งในองค์การนี้พนักงานมีความรับผิดชอบในงาน เคารพตนเองและผู้อื่น ตั้งใจทำงาน มองโลกในแง่ดี สามารถเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ได้ จึงรู้สึกว่างานที่ตนทำมีความหมาย และรู้สึกสนุกกับการทำงาน ตั้งใจทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดี และพนักงานหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่จากภาวะความผันผวนทางเศรษฐกิจ ทำให้องค์การขึ้นเงินเดือนให้พนักงานได้อย่างจำกัด ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงานจึงมีค่าไม่สูงนัก

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ($r = .27$) รองลงมา

คือด้านลักษณะงาน ($r = .24$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านผลตอบแทน ($r = .21$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (ตารางที่ 4.22, น.73) ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน นั้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกเป็นมิตรคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน มีความเคารพตนเองและผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกชอบและสนุกกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านลักษณะงานและผลตอบแทนนั้น เนื่องจากพนักงานมีความรู้และความรับผิดชอบในงาน รู้สึกว่างานที่ตนทำมีความหมาย ทำให้พนักงานรู้สึกชอบและภูมิใจในงาน รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในงาน และการจ่ายผลตอบแทนขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานเป็นหลัก แต่ปีที่ผ่านมาองค์การจ่ายผลตอบแทนให้พนักงานได้จำกัด อันเกิดจากความผันผวนทางเศรษฐกิจ จึงพบความสัมพันธ์ด้านดังกล่าวด้วยรองลงมา

ประโยชน์ของการวิจัยสำหรับองค์การ

1. การพิจารณาสรรหาและคัดเลือกพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตที่เหมาะสมกับธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก

จากการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ขององค์การมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบประนีประนอมสูง บุคลิกภาพแบบหัวน้ไหวปานกลางค่อนข้างต่ำ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเปิดรับประสบการณ์ปานกลางค่อนข้างสูง โดยรวมจึงนับได้ว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีอยู่แล้ว และเมื่อศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบหัวน้ไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ จากสมการทำนายความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบแสดงตัว สามารถทำนายความพึงพอใจในงานร่วมกันได้ร้อยละ 11.1 (ตารางที่ 4.23, น.74) ดังนั้น การสรรหาพนักงานควรคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ไหวต่ำ แบบแสดงตัวสูง แบบเปิดรับประสบการณ์สูง แบบประนีประนอมสูง และแบบมีจิตสำนึกสูง

เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง พบว่า การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่รับรู้ว่าคุณภาพแข็งแรงดีและสุขภาพดีปานกลางจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ว่าคุณภาพไม่ค่อยดี ดังนั้น คุณสมบัติข้อหนึ่งของการรับพนักงานใหม่ คือ การมีสุขภาพแข็งแรงดี ฉะนั้น ในการรับสมัครงานจึงควรขอใบรับรองแพทย์ หรือควรจัดให้มีหน่วยแพทย์ขององค์การเพื่อตรวจสุขภาพโดยตรง เพื่อทราบภาวะสุขภาพของบุคคลนั้น

2. กำหนดแนวทางในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิต

2.1 การฝึกอบรมพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน

การเลื่อนไม่จำเป็นต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์สูง บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวต่ำจึงมีความสำคัญอย่างมาก จากการศึกษพบว่าพนักงานมีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวปานกลาง จึงควรจัดฝึกอบรมในเรื่องเชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient) เพื่อให้พนักงานควบคุมอารมณ์ได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ จากการศึกษพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบแสดงตัวสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งพนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวปานกลาง และแบบมีจิตสำนึกสูง จึงควรพัฒนาบุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยจัดฝึกอบรมกิจกรรม Walk Rally ให้พนักงานทำกิจกรรม ฝึกการแสดงออก ทักษะการเข้าสังคม และการมองโลกในแง่ดีร่วมกัน

นอกจากนี้ พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการเลื่อนไม่ต้องใช้ทักษะการเปิดรับประสบการณ์ มีจินตนาการในการเลื่อนไม่ ดังนั้นผู้บริหารต้องการให้พนักงานรู้จักใช้ความคิดและพัฒนางานของตนให้ออกมาดี จึงควรจัดการฝึกอบรมในเรื่องการแก้ไขปัญหา และเปิดโอกาสให้พนักงานมีการตัดสินใจในงานด้วยตนเอง เพื่อให้พนักงานปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น

2.2 การฝึกอบรมเรื่องความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานจบการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ มักปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหาร บางครั้งผู้บริหารไม่มีเวลาหรือติดพันงานอื่นอยู่ ทำให้ขาดการวางแผนงานและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง จนทำให้พนักงานรู้สึกท้อแท้หรือหงุดหงิดใจกับงานที่ทำ เพราะขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ดังนั้น ควรจัดฝึกอบรมในเรื่องการกำหนดเป้าหมายในงานที่ทำหาย (Goal setting) เช่น กำหนดยอดการผลิต กำหนดคุณภาพหรือประสิทธิภาพของสินค้า การลดส่วนสูญเสียในการผลิต เป็นต้น เพื่อให้พนักงานสามารถกำหนดเป้าหมายในงานของตนเองได้ และทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน นอกจากนี้ ควรจัดฝึกอบรมในเรื่องแรงจูงใจ (Motivation) เพื่อสร้างแรงกระตุ้นภายในตัวพนักงาน มีความกระตือรือร้นในงาน ฝึกให้หัวหน้างานให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) ในการทำงานของลูกน้อง ทำให้ลูกน้องทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการต่างๆ สูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากตำแหน่งงานที่สำคัญในโรงเลื่อยมักเป็นผู้ชาย เช่น คนคุมการเลื่อยไม้ เป็นต้น ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และวางแผนการเติบโตทางสายงาน (Career Path) ให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานรับรู้ว่ามีหน้าที่งานอะไรและจะเติบโตไปทางใดในแต่ละช่วงระยะเวลา ทำให้พนักงานเกิดความชัดเจน และยอมรับสภาพงานของตนเองได้ และสวัสดิการต่างๆ ควรจัดให้เหมาะสมตามตำแหน่งงานนั้น

2. ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี เป็นเพราะว่าผู้ที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี เป็นคนรุ่นใหม่ไฟแรง ต้องการอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงาน และต้องทำงานหลายอย่างเพิ่มขึ้น จึงรู้สึกอึดอัดในกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นเพราะว่ากฎระเบียบหรือคำสั่งงานส่วนใหญ่เป็นทางวาจา พนักงานอาจเกิดความสับสนได้ ดังนั้น องค์กรควรมีการออกกฎระเบียบการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานด้วย

3. ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง การได้รับความยอมรับจากผู้อื่น สามารถเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคลได้ (Coopersmith, 1981) ดังนั้น ควรส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการเลื่อยไม้ เพราะไม่ว่าตั้งแต่ระดับต้นก็มีวิธีการเลื่อยไม้ได้หลายแบบ ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น ผู้บริหารเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำเท่านั้น เมื่อพนักงานบรรลุเป้าหมายในงาน จะมีความมั่นใจมากขึ้น และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากขึ้น

4. ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัวอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4.3 น.50) จะเห็นได้ว่าครอบครัวมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน กล่าวคือ ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่อบอุ่น ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง จะมีความภาคภูมิใจและความพอใจในงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน เช่น การเล่นกีฬาร่วมกัน เป็นต้น

5. ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ และรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมาพิจารณาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรว่าเป็นอย่างไร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอความเห็นที่องค์กรควรมีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ตามผลงานหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้พนักงานทราบว่า

ตนเองมีข้อดีข้อเสียอย่างไร และพยายามพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทำให้เกิดก้าวหน้าในงานและได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

6. ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ชอบงานที่ทำ และรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน เนื่องจากพนักงานมีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ อันเกิดจากประสบการณ์การทำงานและการเรียนรู้ในงาน (On the job training) นอกจากนี้ ยังไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่สอนเนื้อหาของการเลื่อยไม้โดยตรง ซึ่งความรู้เหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก ดังนั้น องค์กรควรรวบรวมเนื้อหาวิชาการเลื่อยไม้ขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อสอนให้คนรุ่นหลังต่อไป

7. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวต่ำ แบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบประนีประนอมสูง จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงานสูง ดังนั้น ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน องค์กรควรมีการใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) มาเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวต่ำ แบบมีจิตสำนึกสูง แบบแสดงตัวสูง แบบเปิดรับประสบการณ์สูง และแบบประนีประนอมสูง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงานสูง นอกจากนี้ ควรคัดเลือกผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงดี ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง

8. องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมพนักงานในเรื่องต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เรื่องเชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient) การกำหนดเป้าหมายในงาน (Goal Setting) และแรงจูงใจ (Motivation) รวมถึงการจัดกิจกรรม Walk Rally เพื่อฝึกทักษะต่างๆ เช่น การแสดงออก ทักษะการเข้าสังคม และการมองโลกในแง่ดีร่วมกัน เป็นต้น

สำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอื่นอีกหรือไม่ ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน เช่น เชาวน์อารมณ์ ปัจจัยแรงจูงใจ ความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ควรศึกษาต่อไปว่าพนักงานที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงานสูง จะมีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

2. ควรมีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และคุณลักษณะของพนักงาน (Job Specification) เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจบทบาทของตนเองชัดเจน และผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้พนักงานได้เหมาะสม รวมถึงการจัดทำรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ที่เหมาะสมตามผลงานหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง