

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ และบุคลิกภาพแบบเชื่อใน ปัจจัยควบคุม กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงระดับเชาวน์อารมณ์ ลักษณะบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุม และระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมและความพึงพอใจในงานของพนักงาน
3. สร้างสมการในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร ของบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 9 ฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายขายและการตลาดอาหารสัตว์
2. ศูนย์เทคโนโลยีอาหารสัตว์
3. ฝ่ายโรงงานพระประแดง
4. ฝ่ายโรงงานลพบุรี1 (อาหารสัตว์บก)
5. ฝ่ายโรงงานลพบุรี2 (อาหารสัตว์น้ำ)
6. ฝ่ายโรงงานปากช่อง
7. ฝ่ายโรงงานนครปฐม
8. ฝ่ายโรงงานนครราชสีมา
9. ฝ่ายบริหารคุณภาพ

รวมจำนวนทั้งสิ้น 350 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 283 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.86 ของแบบสอบถามที่แจกไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับงาน และสถานที่

หรือหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ จำนวน 63 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบเชื้อในปัจจุบันควบคุม จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน จำนวน 55 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows โดยทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการหาค่าความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ระดับเชาวน์อารมณ์ ลักษณะบุคลิกภาพแบบปัจจุบันควบคุม และระดับเชาวน์อารมณ์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และ สร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ชายคิดเป็นร้อยละ 71.0 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.2 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.6 ด้านระดับงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ PC 7-9 คิดเป็นร้อยละ 50.9 และเป็นพนักงานในฝ่ายโรงงานลพบุรี 1 (อาหารสัตว์บก) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.1

2. ผลการวิเคราะห์ระดับเชาวน์อารมณ์

จากการวิเคราะห์ระดับเชาวน์อารมณ์ของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับเชาวน์อารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเชาวน์อารมณ์ด้านที่มีระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .43 และด้านที่มีเชาวน์อารมณ์ต่ำสุด คือด้านด้านทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45

3. ผลการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพแบบเชอในปัจเจกควบคุม

จากการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพแบบเชอในปัจเจกควบคุม พบว่า มีผู้ที่มีบุคลิกภาพเป็นแบบเชอในปัจเจกควบคุมภายในจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชอในปัจเจกควบคุมภายในเท่ากับ 13.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.213

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 3.62, 3.60 และ 3.65 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57, .67 และ .57 ตามลำดับ ส่วนความพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและโอกาสในการเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.26 และ 3.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันเท่ากับ .54

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 5.1
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 เซวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 เซวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 เซวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 เซวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 เซวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 เซวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.6 เซวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.7 เซวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.8 ชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.9 ชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.10 ชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 เซาวันอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.1 เซาวันอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 เซาวันอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3 เซาวันอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.4 เซาวันอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.5 เซาวันอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรเซาวันอารมณ์และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับเชาวน์อารมณ์

จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม และเชาวน์อารมณ์รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครไว้สูง ผู้สมัครที่สามารถผ่านเข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานได้ จะต้องเห็นแล้วว่ามีความสมบัติเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ ความสามารถ และวุฒิภาวะมากพอที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยเชาวน์อารมณ์ของพนักงานที่มีระดับสูงสุด คือ เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง อาจเนื่องมาจากลักษณะของสถานที่ทำงานเป็นโรงงานตั้งกระจายอยู่ต่างจังหวัด และมีได้อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จึงทำให้ค่าจ้างของพนักงานไม่สูงเท่ากับเงินเดือนของคนที่อยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล หรือเขตอุตสาหกรรม ดังนั้น จึงต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ในการทำงานที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกอยากเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และให้เกิดความรู้สึกว่างานที่ทำมีความน่าสนใจหรือพอใจกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2. ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพแบบเชอในปัจเจกควบคุมภายใน

การศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความบุคลิกภาพแบบเชอในปัจเจกควบคุมภายใน ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย (คิดเป็นร้อยละ 71.0 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) ซึ่งงานวิจัยของมาเลอร์ (Mahler, 1974, in Wenzel, 1992, p.495-505) และแมมเวนดา (Mwamwenda, 1995) พบว่าเพศชายจะมีความเชอในการควบคุมแบบภายในตนเองมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากระบบความเชื่อของสังคมที่มักจะถือว่าเพศชายเป็นผู้นำกว่าเพศหญิง เพศชายจึงมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากกว่า สอดคล้องกับ แฟรงเคน (Franken, 1982, p.360) ที่ได้ทำการสรุปงานวิจัยจำนวนมากพบว่า การที่เพศหญิงรับรู้ตนเองว่ามีความสามารถต่ำ ก็เนื่องจากได้เรียนรู้จากพ่อแม่ และถูกตอกย้ำความคิดเช่นนี้จากครูและโรงเรียน ทั้งนี้การรับรู้เช่นนี้อาจมีระดับมากขึ้นอยู่กับปัจจัยทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสังคมศาสตร์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่าการที่ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ทำให้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพเป็นแบบเชอในปัจเจกควบคุมภายใน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านค่าตอบแทน และด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นที่อยู่ในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน โดยข้อคำถามด้านค่าตอบแทนที่ถามว่า “ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย” และ “ฉันคิดว่าฉันได้รับค่าตอบแทนที่สูงจากการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เท่ากับ 2.90 แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกเขาได้ค่าตอบแทนน้อยกว่าความคาดหวังของเขา และค่าตอบแทนนั้นยังไม่เพียงพอกับรายจ่าย ส่วนด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ข้อคำถามที่ว่า “ฉันได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเท่ากับ 2.37 แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่ค่อยได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สำหรับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงานนั้นพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานตอบข้อคำถามที่ว่า “งานของฉันเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ” มีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.02 แสดงให้เห็นว่าพนักงานไม่รู้สึกกดดัน และเครียดกับงานที่ทำ ด้านหัวหน้างานพนักงานรู้สึกพอใจที่หัวหน้างานของเขาเป็นคนขยันตั้งใจทำงานมากที่สุด และด้านเพื่อนร่วมงานพนักงานพอใจที่มีเพื่อนร่วมงานนำร่วมงานด้วยมากที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากการศึกษาพบว่า ชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปฐุม นิคมานนท์ (2521, อ้างใน กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547) ที่พบว่าอารมณ์มีส่วนสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้ โดยเฉพาะอารมณ์ด้านบวก จะทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจ โดยผู้ที่มีชาวน์อารมณ์สูงจะสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี แม้ในสภาวะตึงเครียด มีความกดดันทางด้านงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ผู้ที่มีชาวน์อารมณ์สูงจะรู้จักผ่อนปรนและมีวิธีคิด วิธีปฏิบัติที่นำไปสู่แนวทางแก้ไข จึงไม่เกิดความเครียด มีความสุขในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1.1 – 1.10 พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากการทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า เซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง ความพร้อม หรือสถานะทางจิตใจของตนเอง ว่ามีทิศทางแนวโน้มไปในทางใด หากอยู่ในสถานะที่ไม่พอใจ จะหาวิธีการควบคุมเพื่อให้จิตใจของตนเองไม่อยู่ในสภาวะที่เครียด ขาดความสุขในการทำงาน ดังนั้น การหยั่งรู้ถึงภาวะอารมณ์ตนเองจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้ หากบุคคลใด ไม่มีความตระหนักรู้ในตน จะวางแผนวิธีการคิด วิธีทำงาน การตัดสินใจของตนเองผิดพลาดได้ และหากผลลัพธ์ในการแก้ไขไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ อาจเป็นผลให้ยังเกิดความไม่พึงพอใจ (ปฐม นิคมานนท์, 2521 อ้างใน กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547)

สมมติฐานที่ 1.2 เซวาร์นอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากการศึกษาพบว่า เซวาร์นอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยผู้วิจัยคิดว่าการทำงานสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในของตนเอง รู้วิธีที่จะควบคุมและปรับสภาพอารมณ์ของตนเองได้นั้นมีผลต่อความพึงพอใจในงาน (Goleman, 1998) ยกตัวอย่างเช่น แม้บางครั้งที่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน การที่พนักงานไม่แสดงอารมณ์ที่ฉุนเฉียว เกรี้ยวกราด มีสติเพียงพอที่จะรับฟังเหตุผล จะทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน สามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาได้เป็นผลสำเร็จ ได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนร่วมทุกคนด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งทำให้เห็นว่าการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง มีผลต่อความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา ยิ่งพนักงานท่านใดมีการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองได้มากก็จะสามารถ ควบคุมผลสำเร็จในงานที่ทำได้มาก พนักงานผู้นั้นก็ย่อมมีความพึงพอใจในงานมากด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 1.3 เซวาร์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เซวาร์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ เนื่องจาก

พนักงานท่านใดที่ต้องการมีความสุขกับการทำงาน แล้วสามารถโน้มน้าวจิตใจของตนเองให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่บุคคลนั้นตั้งไว้ได้ ความสุข และความพึงพอใจในงานก็จะเกิดขึ้นตามไป ด้วย โดยพนักงานที่สามารถตั้งเป้าหมายให้ตนมีความสุข ความพอใจในงานไว้สูง และสร้าง แรงจูงใจตนเองให้ทำตามเป้าหมายได้ ก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูง และหากผู้ใดที่ไม่สามารถ สร้างแรงจูงใจให้ตนเองทำเป้าหมายให้สำเร็จได้ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานตามระดับที่ทำได้ สำเร็จนั่นเอง

สมมติฐานที่ 1.4 เซวาร์นอรรถมนต์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากการศึกษา พบว่า เซวาร์นอรรถมนต์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความ ห่วงใยของผู้อื่น รู้ว่าผู้อื่นต้องการอะไร ไม่เอาแต่ความรู้สึกของตนเองเป็นใหญ่แต่เพียงผู้เดียว ย่อมทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้รู้สึก ว่าการอยู่ในที่ทำงานมีแต่ความสุข จึงเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น และในทางกลับกัน ผู้ที่ ยึดมั่นความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ไม่รับรู้ความรู้สึกและไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จะทำให้ การทำงานมีปัญหา เกิดการทะเลาะเบาะแว้งกัน และจะเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ด้วย (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542)

ทั้งนี้ข้อคำถามที่ว่า “ฉันคอยให้กำลังใจและส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน” มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงสุด โดยมีค่า $r = .248^{**}$ แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีความ รักสามัคคีกัน ไม่แก่งแย่ง ชิงดีชิงเด่นกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานมีความทุกข์ใจ หรือต้องการความ ช่วยเหลือ เขาพร้อมที่จะให้กำลังใจหรือให้ความช่วยเหลือในการทำงาน การแสดงน้ำใจต่อกัน แสดงให้เห็นถึงมิตรภาพอันดีที่มีต่อกัน และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกฝ่าย ทำให้การ ทำงานราบรื่น และมีบรรยากาศที่ดี รู้สึกมีความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.5 เซวาร์นอรรถมนต์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากการศึกษา พบว่า เซวาร์นอรรถมนต์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความพึงพอใจในงานโดยรวม เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้เนื่องจาก พนักงานที่มีทักษะทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่สามารถโน้มน้าวชักจูงผู้อื่น รู้จักประนีประนอมแก้ไขความขัดแย้งเพื่อให้เกิดความ

ร่วมมือและการทำงานเป็นทีมได้ (Goleman, 1998) ทำให้สามารถจัดการกับปัญหา หรือวิกฤติต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ จนทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ และเกิดความพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “พนักงานในแผนกมักทำตามแนวทางที่ฉันปฏิบัติ” มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงสุด ($r = .291^{**}$) แสดงให้เห็นว่า พนักงานผู้นั้นเป็นผู้มีความสามารถที่โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตามการกระทำของเขาได้ และการที่เพื่อนร่วมงานเห็นด้วยกับแนวทาง หรือวิธีปฏิบัติของเขา จะทำให้พนักงานทุกคนมีจุดมุ่งหมายเหมือน ๆ กัน จนทำให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เมื่อความสำเร็จเกิดขึ้น จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 1.6 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน

จากการศึกษา พบว่า เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีเซวาร์นอารมณ์สูงจะมีความสามารถสร้างแรงจูงใจการทำงาน ให้มีความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ไม่น่าเบื่อ นอกจากนี้พนักงานที่มีเซวาร์นอารมณ์สูงจะเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รู้สึกมีความสุขกับงานที่ตัวเองทำ นอกจากนี้การปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จำเป็นต้องอาศัยการควบคุมอารมณ์ และทักษะทางสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ (Gilmer, 1971)

สมมติฐานที่ 1.7 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน

ผลการศึกษาพบว่า เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน สอดคล้องความเห็นของผู้วิจัย โดยอาจเป็นผลมาจากพนักงานที่มีเซวาร์นอารมณ์สูงจะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่คาดหวังไว้ ดังนั้นหากต้องการผลตอบแทนสูง พนักงานจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น หรือเพิ่มมากขึ้นจึงต้องอาศัยความสามารถในการจูงใจให้ตนเองมีอารมณ์พร้อมที่จะทำงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ โกลแมน (Goleman, 1988) ยังได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลนั้นจะสามารถมีความพยายามทำให้เป้าหมายต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ แม้มีอุปสรรค ปัญหา จะไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และสามารถ

อดกลั้น รอคอยได้ ซึ่งทำให้บุคคลมีแรงจูงใจตนเอง เป็นผลให้มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนด้วย

สมมติฐานที่ 1.8 เซาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น

ผลการศึกษาพบว่า เซาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น เนื่องจากพนักงานที่มีเซาว์นอารมณ์ดียอมเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน มีความสามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงมีโอกาสได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้ได้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 1.9 เซาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

ผลการศึกษาพบว่า เซาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน เนื่องจากผู้ที่มีเซาว์นอารมณ์สูง จะเป็นคนที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองได้มาก ใช้เหตุผลในการทำงานมากกว่าใช้อารมณ์ ไม่มีก่อให้เกิดปัญหา กับหัวหน้างาน เข้าใจบทบาทของตัวเอง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องเป็นไปได้ด้วยดี จึงเกิดความพึงพอใจในตัวหัวหน้างาน และเมื่อพิจารณาถึงผู้ที่มีเซาว์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมสูง จะเป็นบุคคลที่สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง และสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Goleman, 1988) จึงสรุปได้ว่า เซาว์นอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 1.10 เซาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า เซาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมต้องใช้ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม ซึ่งบางครั้งการถกเถียงถึงแนวทางแก้ไขปัญหา ย่อมต้องมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป การถกเถียงนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้หากพนักงานไม่มีความสามารถในการกำกับควบคุมอารมณ์ของตนเอง ดังนั้น

เซวาร์นอาร์มณจึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับ พนักงานที่มีเซวาร์นอาร์มณด้านทักษะทางสังคมสูง จะสามารถโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้เกิดความคิดเห็นคล้ายตาม ไม่เกิดการทะเลาะกัน ร่วมมือกันแก้ปัญหา ทำให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงเห็นว่าพนักงานที่มีเซวาร์นอาร์มณสูง จะมีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานสูง

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม สอดคล้องกับผลการวิจัยของบารอนและกรีนเบอร์เกอร์ (Baron and Greenberg, 1990, p.200) ซึ่งพบว่าคนที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสูงจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในต่ำกว่า

ความสัมพันธ์ดังกล่าว งานที่พนักงานทำ หากมีปัญหาเกิดขึ้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน จะเป็นผู้ที่แสวงหาแนวทางแก้ไข ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา และทำการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ทำให้ปัญหาต่าง ๆ คลี่คลาย ตนเองก็เกิดความภาคภูมิใจ ดีใจที่ตนสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ประกอบกับพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมตนเอง จะเป็นผู้ที่เชื่อว่าตนเองเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เหตุการณ์ต่าง ๆ จะดำเนินไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับการกระทำของเขาเอง (Miner, 1992) ดังนั้นเขาจึงทุ่มเท ตั้งใจทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี อันนำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน เป็นผลมาจากพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน และเป็นผู้ที่รู้ถึงความพร้อม ความสามารถของตนเอง ดังนั้นในการเรื่องของตัวงาน ก่อนสมัครเข้าทำงานเขาจะมีการประเมินว่าตนเองมีความเหมาะสมกับงานนั้นหรือไม่มี ความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานให้ได้สำเร็จหรือไม่ หน้าที่ความรับผิดชอบท้าทายความสามารถของเขาขนาดไหน ดังนั้นเมื่อเขาตัดสินใจทำงานนั้น ย่อมหมายถึงเขาพอใจในงานด้านนั้น ๆ และเชื่อว่างานจะสำเร็จได้หากเขาได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ จึงทำให้พนักงาน

ที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน(Middlemist and Hitt, 1981)

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน โดยเซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในไว้ว่า เป็นความเชื่อว่ารางวัลที่เขาได้รับจะถูกควบคุมจากภายในตัวเอง โดยการกระทำของเขาเอง ดังนั้นจะเห็นว่าค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจะถูกประเมินมาจากความรู้ความสามารถ ขอบเขตความรับผิดชอบ ดังนั้นพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในจะคำนึงถึงการกระทำของตนเอง ความรู้ความสามารถที่ตนเองลงทุนลงแรงไปเพื่อแลกกับสิ่งตอบแทน ดังนั้นผู้ที่ทุ่มเทตั้งใจทำงานมากย่อมได้รับผลตอบแทนสูง ยกตัวอย่างเช่น ฝ่ายขายการตลาดอาหารสัตว์ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในสูง ย่อมทราบว่าผลตอบแทนจะมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับความสามารถในการขาย ดังนั้นพวกเขาจึงตั้งใจทำงาน หาลูกค้าใหม่ ๆ และหาวิธีเพิ่มยอดขายจากลูกค้าเดิมและลูกค้าใหม่ จึงเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น สอดคล้องกับความเห็นของผู้วิจัย ซึ่งอาจเนื่องมาจากคนที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และเชื่อว่าผลของสิ่งต่าง ๆ มีรากฐานมาจากการกระทำของเขาเอง เป็นสำคัญ (Baron and Greenberg, 1990) ทำให้มีผลงานที่โดดเด่น อันเป็นผลจากการพยายามทุ่มเท ตั้งใจทำงาน จึงได้รับการพิจารณาให้มีการเลื่อนขั้น หรือรับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน สอดคล้องกับงานวิจัยของแวนเนอร์ และฮอล

เลนเบค (Wagner and Hollenback, 1992) ที่พบว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน จะมีแรงจูงใจตนเอง และมีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้า ทั้งนี้ผู้วิจัย เห็นว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่มีบุคลิกแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน จะทุ่มเทตั้งใจทำงาน และคำนึงถึงผลแห่งการกระทำของตนเอง การที่เขาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จ เขาจะยอมรับเป้าหมาย และจะไม่เป็นผู้ที่สร้างปัญหา ทำให้หัวหน้างานให้การสนับสนุน จึงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับความเห็นของผู้วิจัย ซึ่งคาดว่า พนักงานที่มีบุคลิกแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสูง จะเชื่อว่าเขามีวิธีที่จะสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ไม่ยาก ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี ไม่เกิดการขัดแย้ง เพื่อนร่วมงานพึงพอใจในตัวเขา และเขาก็พึงพอใจในสัมพันธที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงเกิดความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 3 เซาวันอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเซาวันอารมณ์โดยรวมสูง จะมีลักษณะบุคลิกภาพเป็นแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสูง และพนักงานที่มีเซาวันอารมณ์โดยรวมต่ำ จะมีลักษณะบุคลิกภาพเป็นแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแลมมานา (Lammana, M.D., 2001) ที่พบว่า เซาวันอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมตนเองแบบภายในจะเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตัวเขา โดยเชื่อว่าผลของสถานการณ์นั้นๆ จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและการกระทำของเขาเอง ตามที่มิดเดิลมิสท์และฮิตต์ (Middlemist and Hitt, 1981, p67-68) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่เชื่อในปัจจัยควบคุมภายในจะอธิบายความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของงานว่ามาจากจุดดีหรือจุดด้อยของตนเอง เนื่องจากเขาต้องพึ่งพิงทรัพยากรภายในตัวเอง เขาจึงรู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของเซาวันอารมณ์ที่ทำให้บุคคลรับรู้ถึงความพร้อม สถานะ และศักยภาพ

ของตัวเองซึ่งก็คือบุคคลมีการรับรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง อีกทั้งยังสามารถควบคุมความรู้สึกของตนเอง และมีวิธีที่จะทำให้อารมณ์ของตนเองไม่ขุ่นมัว เกิดอาการหงุดหงิด โมโห จนเกินขอบเขตของการควบคุมตนเอง อาจกล่าวได้ว่า คุณสมบัติของผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์เช่นนี้เป็นพื้นฐานของความเชื่อในปัจจุบันควบคุม กล่าวคือ เมื่อบุคคลรับรู้ถึงสภาวะอารมณ์ของตนและสามารถควบคุมสภาวะอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่นได้ บุคคลนั้นก็มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถผ่านพ้นช่วงอารมณ์ที่ยากต่อการจัดการต่างๆ จนกระทั่งเกิดบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในได้ในที่สุด เช่นเดียวกัน หากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในก็มักจะต้องรู้จักภาวะของตน เมื่อมองความเป็นจริงของตนได้แล้วบุคคลย่อมเข้าใจถึงภาวะของผู้อื่น รู้จักสื่อสารและแก้ไขปัญหา หรืออีกนัยหนึ่งคือมีเชาวน์อารมณ์สูงตามไปด้วย ผลการวิจัยที่ได้จึงเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดหวังไว้

สมมติฐานที่ 3.1 เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

ผลการศึกษาพบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน ขัดแย้งกับความเห็นของผู้วิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยคาดว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง การกระทำใด ๆ ย่อมต้องประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินประสิทธิภาพของตนเองทั้งในด้านความสามารถ และด้านอารมณ์ แต่การวิจัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึกและความโน้มเอียงของตนเอง สามารถหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมต่าง ๆ (Goleman, 1998) ลักษณะดังกล่าวอาจเป็นแค่ตระหนักรู้ถึงสภาวะของตนแต่ยังไม่เพียงพอที่จะบอกว่า หากบุคคลรู้ว่าตนเองมีอารมณ์เช่นไร ข้อดีข้อเสียเป็นอย่างไร แล้วจะต้องเชื่อว่าตนจะสามารถควบคุมผลที่ตามมาได้ ความเชื่อที่เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสมมานั้น กลุ่มตัวอย่างอาจเผชิญกับผลลัพธ์อื่นๆ ที่เกินกว่าจะควบคุมก็เป็นได้ จึงทำให้ผลการวิจัยที่ได้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองเป็นรายข้อกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน จะพบว่า มีเพียงข้อคำถามที่ว่า “ฉันเชื่อว่าตัวฉันเป็นคนมีความสามารถ” นั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ

แบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน ($r = .190^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้น หมายความว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะมีแนวโน้มว่าเขาจะมีความมั่นใจว่าเขาจะควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ให้เป็นไปตามต้องการได้มาก เกิดความเชื่อว่าคุณผลสัมฤทธิ์ต่างๆ มาจากความสามารถของเขามีในปัจจุบันภายนอกอื่นๆ

สมมติฐานที่ 3.2 ชาวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

ผลการศึกษา พบว่า ชาวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน สอดคล้องกับความเห็นของผู้วิจัย ซึ่งเชื่อว่าการที่พนักงานมีความเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน เป็นผลมาจากอดีตที่ผ่านมาเขามีผลการทำงานที่ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับทำให้เกิดความมั่นใจ และเชื่อในความสามารถของตนเอง ซึ่งการทำงานจะประสบความสำเร็จมิได้หากขาดการควบคุมอารมณ์ตนเอง การที่คนเราสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ได้ รู้จักอดทนอดกลั้น และเลือกที่จะต่อสู้กับปัญหาแทนการหลีกเลี่ยงหนีจากปัญหา (Anderson, 1977) โดยหาแนวทางเพื่อฝ่าฟันกับอุปสรรคจะทำให้สิ่งต่าง ๆ ที่ได้วางเป้าหมายไว้ประสบความสำเร็จ จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีความสามารถที่จะกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีเพียงไร ความสำเร็จก็จะมีมากเท่านั้น และจะยิ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองจนทำให้ลักษณะของบุคลิกภาพเป็นแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมสูงด้วย

สมมติฐานที่ 3.3 ชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวก

กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

จากการศึกษาพบว่าชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน สอดคล้องกับความเห็นของผู้วิจัย อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน เป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการกระทำของตนเอง ดังนั้นการจะสามารถทำอะไรได้ ต้องอาศัยแรงจูงใจ หากขาดแรงจูงใจ จะทำให้บุคคลท้อแท้ และละทิ้งเป้าหมายได้ง่าย จึงพบว่าผู้ที่มีชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองสูง จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองเป็นรายข้อกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในพบว่า มีข้อคำถามบางข้อที่มี

ความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน โดยข้อความถามที่ว่า “ฉันคิดว่าโลกนี้น่าอยู่” , “ฉันเชื่อว่าสิ่งต่างๆสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้เสมอ” และ “ฉันยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นแนวทางในการทำงาน” นั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน ($r = .144^*$, $r = .126^*$ และ $r = .193^{**}$ ตามลำดับ) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองโดยเห็นว่าโลกนี้มีสิ่งดีๆ น่าอยู่และสามารถพัฒนาได้นั้น มีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการได้ ทุกสิ่งอยู่ภายใต้การควบคุม หากตนมีแรงกระตุ้นและความพยายามที่จะพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถให้ยิ่งขึ้นไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากกลุ่มตัวอย่างมีความมุ่งมั่นไปที่เป้าหมายขององค์กรซึ่งเป็นอนาคตที่จับต้องได้ สามารถคาดหวังได้ด้วยแล้ว เขาจะยิ่งเชื่อว่าตนเองสามารถก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการตั้งเป้าหมายไว้ จึงทำให้พบว่า ข้อคำถามต่างๆ ดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

สมมติฐานที่ 3.4 เชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

ผลการศึกษา พบว่าเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน ขัดแย้งกับสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าอาจเป็นผลมาจากการทำงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในบางคน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จนขาดความสนใจ หรือละเลยการคิด คำนึงถึงความรู้สึก ความหวังใยของผู้อื่น เพราะคำนึงถึงตนเองมากเกินไป จึงทำให้ค่าที่ได้เบี่ยงเบนไปจนไม่พบความสัมพันธ์ตามที่ได้คาดหมายไว้ หรืออาจเป็นไปได้ว่าบุคคลที่มีเชาวน์อารมณ์ด้านนี้สูงจะสามารถเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถรู้และเข้าใจสถานการณ์ ความคิดเห็นของกลุ่มและ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น ซึ่งอาจมีบางเหตุการณ์ที่กลุ่มตัวอย่างบางคนรับรู้ได้ว่าตนเองก็ไม่สามารถจัดการกับปัญหาเหล่านั้น หรือซึบซับกับประสบการณ์ของผู้อื่นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าอยู่นอกเหนือการควบคุม จนทำให้พวกเขาที่มีความคิดโน้มเอียงว่า ตนยังจะเชื่อในความสามารถของตนเองได้อีกหรือไม่ จึงส่งผลให้ผลที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่คาดไว้

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกเป็นรายข้อกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน จะพบว่า ข้อคำถามที่ว่า “ฉันคอยให้กำลังใจและส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน” และ “ฉันเข้าใจดีว่าคนบางกลุ่มมีลักษณะพิเศษที่ไม่เหมือนกลุ่มอื่น” นั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุม

ภายใน ($r = .124^*$ และ $r = .136^*$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้น หมายความว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกในแง่ที่คอยให้กำลังใจผู้อื่น มีการกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความพยายามที่จะฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ ตนเองย่อมเชื่อว่าตนเองก็ต้องสามารถผ่านพ้นปัญหาต่างๆ ได้ด้วยความสามารถด้วยกำลังของตนเช่นกัน หรือก็คือมีความเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในนั่นเอง นอกจากนี้หากกลุ่มตัวอย่างที่เข้าใจว่าบุคคลมีความแตกต่างกัน เขาย่อมต้องเชื่อว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้เองที่ทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมต่างกัน และส่งผลให้แต่ละบุคคลได้รับผลที่ไม่เท่าเทียมกัน ไม่ใช่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น สิ่งแวดล้อม หรือ โชคเลย จึงพบว่าข้อคำถามดังกล่าวทั้งสองข้อนี้มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบัน ภายใน แม้ว่าโดยรวมแล้วเชาวน์อารมณ์ด้านนี้จะพบว่าเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในอย่างมีนัยสำคัญก็ตาม

สมมติฐานที่ 3.5 เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

จากการศึกษา พบว่าเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน สอดคล้องกับความเห็นของผู้วิจัย ทั้งนี้อาจเพราะคนที่ มีทักษะทางสังคมสูง ต้องเป็นคนที่มีกล้าแสดงออก มีมนุษยสัมพันธ์ดี เชื่อมั่นในตนเอง ซึ่ง สอดคล้องกับลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน ที่เชื่อว่า ผลของสิ่ง ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นมีรากฐานมาจากการกระทำของเขาเองเป็นสำคัญ ลักษณะภายในของเขาเองที่เป็น ตัวตัดสินใจที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทาง สังคม หมายถึง ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการด้วยความร่วมมือ จากผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน บุคคลที่จะทำเช่นนี้ได้ย่อม ต้องรู้ว่าตนเองต้องการอะไร มีเป้าหมายอย่างไร และจะทำอย่างไรให้เป็นไปตามเป้าหมาย หาก เป้าหมายนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้อื่น เขาก็เชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ตนต้องการได้ ไม่ใช่รอแต่ความช่วยเหลือของเขา

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม เป็นรายข้อกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในพบว่า มีข้อคำถามจำนวนมากที่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาข้อ คำถามที่มีค่าความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในสูงที่สุด 3 ลำดับแรก

พบว่า มีข้อคำถามดังนี้ “ฉันชอบอภิปรายถกเถียงปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข”, “ฉันสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้” และ “ฉันสามารถค้นหาทางเลือกที่ทำให้ทุกคนเห็นพ้องต้องกันได้” ($r = .216^{**}$, $r = .224^{**}$ และ $r = .200^{**}$ ตามลำดับ) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ชอบการอภิปรายปัญหาที่ต้องใช้ความสามารถ และยังสามารถชักจูงผู้อื่นให้เห็นด้วยกับผลที่ตนต้องการให้เป็นไปได้ จึงทำให้ผู้ที่มีเชาวน์อารมณืด้านทักษะทางสังคมสูงมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน เพราะเชื่อในความสามารถของตนและสามารถจัดการให้ได้ผลลัพธ์ที่ตนต้องการได้

สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรเชาวน์อารมณืและบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างเชาวน์อารมณื และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน พบว่า ทั้ง 2 ตัวแปรมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ร้อยละ 16

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า

บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบาร์อนและกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 1990, p.200) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมกับความพึงพอใจในงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่เชื่อมั่นในตนเอง เชื่อว่าเขาเป็นผู้ตัดสินใจ หรือกระทำการต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยเขาเป็นผู้เลือกที่จะทำงานกับบริษัท เลือกที่จะทำงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ และเป็นผู้ผลิตผลงานนั่นเอง ดังนั้น เขาจึงมีความพึงพอใจในสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตัวเอง โดยพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยสูงจะทุ่มเท ตั้งใจทำงานมากขึ้น ทำให้ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้น เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ส่วนเชาวน์อารมณื พบว่า มีส่วนสำคัญในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานขององค์การของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐุม นิคมานนท์ (2521) พบว่า อารมณืมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยอารมณืด้านลบก่อให้เกิดความเครียด ความไม่สบายใจ และความไม่พึงพอใจ ส่วนอารมณืด้านบวกทำให้พนักงานเกิดความสุข สบายใจ และเกิดความพึงพอใจ

จากผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่า เมื่อองค์การเลือกหรือหาวิธีที่จะเพิ่มให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่หวังพึ่งพิงโชคชะตา และเป็นผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูง สามารถรับรู้ ควบคุมอารมณ์ สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง รับรู้และคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น อีกทั้ง มีทักษะทางสังคม จะทำให้พนักงานของบริษัทที่มีความสุขกับการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่สูงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์พบว่า พนักงานมีระดับเชาวน์อารมณ์โดยรวมสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่ด้านที่มีระดับต่ำสุดคือด้านทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยมีค่าสูงกว่าระดับปานกลางเพียงเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 เป็นระดับปานกลาง) ทั้งนี้ผลจากการวิจัย พบว่าเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r=.27$) เป็นอันดับที่สอง เมื่อเทียบกับความสัมพันธ์ของเชาวน์อารมณ์ด้านอื่นกับความพึงพอใจในงาน ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมสร้างทักษะทางสังคมให้กับพนักงานมากขึ้น อาจด้วยวิธีการจัดอบรม หรือจัดกิจกรรม เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม สนุกสนานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และเพิ่มพูนทักษะทางสังคมให้สูงขึ้น

2. ความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้พบว่ามีถึง 2 ด้านที่มีระดับความพอใจปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และโอกาสในการเลื่อนขั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของพนักงาน สามารถชี้แจง อธิบายขั้นตอน กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดผลตอบแทนให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้มีการซักถาม ตรวจสอบขั้นตอนการพิจารณาผลตอบแทนได้ อาจมีการเปรียบเทียบกับองค์การอื่น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และสมเหตุสมผล

2.2 ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องทำความเข้าใจกับพนักงานเรื่องการประเมินผลงานตลอดจนนโยบายในการให้ผลตอบแทน ควรมีการตรวจสอบทัศนคติของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจทำโดยไม่เป็นทางการ เพื่อตรวจสอบความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อระบบการให้รางวัล และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงข้อเสนอแนะในเรื่องนี้ หากองค์กรไม่สามารถจัดหาผลตอบแทนให้ได้ก็ควรมีการชี้แจงอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อปรับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้ดีขึ้น

2.3 ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ดูงาน หรือฝึกอบรวมเพื่อเตรียมรับตำแหน่ง หรือเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานของพนักงาน

2.4 องค์กรควรพิจารณาให้โอกาสแก่ผู้ที่เป็นพนักงานของบริษัท ก่อนที่จะรับพนักงานภายนอกเข้ามาทำงาน หากพิจารณาแล้วว่าบุคคลภายในมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานนั้น ๆ ได้

ผู้วิจัยคาดว่า จะสามารถทำให้ความพึงพอใจด้านผลตอบแทน และด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นสูงขึ้น และทำให้ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นเพียงบริษัทหนึ่งของเครือเบทาโกร ดังนั้นควรมีการศึกษาหลาย ๆ บริษัทในเครือ เพื่อเป็นตัวแทนทั้งหมดของเครือเบทาโกร จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อภาพรวมของเครือเบทาโกร
2. ควรทำการศึกษากับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกันออกไป เปรียบเทียบผลของความสัมพันธ์ของเขาวนอารมณ์ และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคู่กับความพึงพอใจในงาน เช่น งานด้านเทคโนโลยี งานด้านบริการการท่องเที่ยว เป็นต้น
3. ควรศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจในงานในมิติอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการสื่อสาร เป็นต้น