

คณะจิตวิทยา

**ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับการแสดงออกของตน สุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง**

นาย **เชษฐพล** **มานิตย์** **รหัสนิสิต 5037423438**
นางสาว **ทวีนันท์** **ลิหะสุนนท์** **รหัสนิสิต 5037437238**

**โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2553**

**RELATIONSHIPS AMONG SELF-MONITORING, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES IN AN ORGANIZATION**

Mr. CHETAPOL MANIT I.D. 5037423438
MISS TAVINUN LEEHASUNON I.D. 5037437238

**A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Bachelor of Science in Psychology
Faculty of Psychology
Chulalongkorn University
Academic Year 2010**

เชษฐพล มานิตย์ และ ทวีนนท์ ติยะสุนนท์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับการแสดงออกของตน
 สุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

(RELATIONSHIPS AMONG SELF-MONITORING, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND
 JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN AN ORGANIZATION)

อ.ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรฎญา ต้อยคัมภีร์, 110 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับการแสดงออกของตน สุข
 ภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน
 ระดับผู้จัดการสาขา ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา พนักงานปฏิบัติการ และ ลูกจ้าง ทั้งหมดจำนวน 167 คน
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) มาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตน 2) มาตรวัดสุขภาวะทางจิต และ
 3) มาตรวัดความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การกำกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต ($r = .404, p = .01$)
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การกำกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .167, p =$
 $.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีสุขภาวะทางจิตมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการ
 แสดงออกของตนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการ
 แสดงออกของตนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. การกำกับการแสดงออกสามารถทำนายสุขภาวะทางจิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. การกำกับการแสดงออกสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หลักสูตร.....จิตวิทยา.....ลายมือชื่อนิสิต.....เชษฐพล มานิตย์
 ทวีนนท์ ติยะสุนนท์
 สาขาวิชา.....จิตวิทยา.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
 ปีการศึกษา.....2553.....

CHETAPOL MANIT AND TAVINUN LEEHASUNON: RELATIONSHIPS AMONG SELF-MONITORING, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN AN ORGANIZATION.

THESIS ADVISOR: ASSISTANT PROFESSOR ARUNYA TUICOMEPEE, PH.D, 110 pp.

The propose of this research were to study the relationship among self-monitoring, psychological well-being and job satisfaction of banking employees. The subject were 167 banking employees. The instruments were 1) Self-Monitoring Scale 2) Job Descriptive Index and 3) Ryff's Psychology Well-Being Scales.

Result indicated that

1. Self-monitoring has significant positive correlations with psychological well-being ($r = .404, p = .01$).
2. Self-monitoring has significant positive correlations with job satisfaction ($r = .167, p = .05$)
3. High Self-monitoring has psychological well-being higher than low self-monitoring were significantly different at .05.
4. High Self-monitoring has job satisfaction higher than low self-monitoring were significantly different at .05.
5. Self-monitoring can predict psychological well being significantly different at .05
6. Self-monitoring can predict job satisfaction significantly different at .01

Program.....Bachelor of Science..... Student's signature.....
 ไซหรั่งพล มณีสาร
 ทวีเนต สันติเมท
 Field of study.....Psychology..... Advisor's signature.....
 Academic Year.....2553.....

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ต้อยคัมภีร์ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาให้การดูแลและให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยอย่างยิ่ง

ขอบพระคุณอาจารย์ ดร. สิทธิพงษ์ วงศ์วิวัฒน์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชุตินา พงศ์วรินทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ประเมินคุณภาพมาตรฐานวัด และคุณ กณิกนันต์ ศรีวัลลภในความช่วยเหลือทางสถิติ

ขอบพระคุณอาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการเก็บข้อมูล และแนะนำให้ติดต่อ คุณอโนมา หอวิเชียร เพื่อเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารออมสิน และพร้อมกันนี้ขอบพระคุณคุณอโนมา หอวิเชียร ที่ช่วยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานสาขาของธนาคารออมสิน

ขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ เพื่อนพ้อง น้องพี่ ญาติมิตรทุกคนที่คอยให้กำลังใจมาโดยตลอดระยะเวลาทำวิจัยครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	51
สมมติฐานการวิจัย.....	52
ขอบเขตการวิจัย.....	52
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	53
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	54
2 วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
3 ผลการวิเคราะห์.....	63
4 การอภิปรายผลการวิจัย.....	73
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	81
รายการอ้างอิง.....	84
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	88
ภาคผนวก ข. ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายชื่อ.....	91
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	101
ประวัติผู้วิจัย.....	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1	แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น และทฤษฎีสองปัจจัย (Lowenberg และ Kelley, 1998).....31
3.1	จำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา สถานภาพ และรายได้ ของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน..... 64
3.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำกับการแสดงออกของตน สุขภาวะทางจิต ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน..... 66
3.3	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับการแสดงออกของตน กับ สุขภาวะทางจิตของพนักงานสาขาธนาคารออม..... 67
3.4	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับการแสดงออกของตน กับ ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน..... 67
3.5	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้คะแนนการทำการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูง 73% และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ 27% โดยการเปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิต..... 68
3.6	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้คะแนนการทำการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูง 73% และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ 27% โดยการเปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิต..... 69
3.7	ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยมีตัวทำนายคือ คะแนนการทำการแสดงออกของตน และตัวแปรเกณฑ์คือ คะแนนสุขภาวะทางจิต..... 71
3.8	ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยมีตัวทำนายคือ คะแนนการทำการแสดงออกของตน และ ตัวแปรเกณฑ์คือ คะแนนความพึงพอใจในงาน..... 72

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานวิจัยที่ผ่านมาระบุสาเหตุของการลาออกของพนักงานในว่ามาจากปัจจัยต่างๆที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ดังเช่นการสำรวจของ Denisi และ Griffin (2008) พบได้แก่ ลักษณะของงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาด้านการปรับตัวทั้งสิ้น Noe, Wollenback, Gerhart และ Wright, (2008) นำเสนอว่าพนักงานที่มีแนวโน้มจะลาออกมีความพึงพอใจในงานระดับต่ำ นอกจากนี้ Lussier (1996) กล่าวว่า คนที่มีความสนุกกับงานและมีความพึงพอใจในงานสูง จะเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ดีกว่าคนที่ไม่มีลักษณะดังกล่าว Caudron (2001) กล่าวว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานต่ำจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ อีกทั้ง Quick et al. (1997 อ้างถึงใน ยุวดี เมืองไทย, 2551) รายงานว่าในพนักงานที่มีสุขภาวะทางจิตระดับต่ำจะมีผลต่อการลดลงของประสิทธิผลในการทำงานเช่นกัน

ประสิทธิภาพในการทำงานและการลาออกจากราชการของพนักงานจึงขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปรับตัวของพนักงานซึ่งสะท้อนผ่านทางความพึงพอใจในงานและสุขภาวะทางจิตของพนักงาน การที่พนักงานปรับตัวไม่ได้ส่งผลเสียต่อองค์กรอย่างมาก เพราะพนักงานมีผลการปฏิบัติงานระดับต่ำและมีแนวโน้มสูงที่จะลาออก ซึ่งทั้งสองอย่างเป็นสิ่งที่องค์กรไม่ประสงค์ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะการลาออกของพนักงานนับเป็นการสูญเสียทุนด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร ผลกระทบจากการลาออกของพนักงานทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายอย่างมากในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาแทนที่ตำแหน่งงานว่าง และต้องฝึกอบรมพนักงานอีกในอนาคต ด้วยเหตุนี้ทางเลือกที่ดีกว่าของทุกองค์กรคือการพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กร หนึ่งในวิธีที่องค์กรเลือกใช้คือการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการปรับตัวของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงและมีสุขภาวะทางจิตสูงเพื่อนำไปสู่การเป็นพนักงานที่มีสมรรถนะในการทำงานสูง ซึ่งทั้งหมดเป็นการปูทางไปสู่เป้าปรารถนาอันสูงสุดคือการเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง

Snyder (1979 อ้างถึงใน นันทารัตน์ ตันตยารวาพันธุ์, 2537) ได้เสนอว่า "มนุษย์ต้องอาศัยอยู่ในสังคม และต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในสังคมที่แวดล้อม ก่อให้เกิดความต้องการที่จะสร้างภาพพจน์ที่เหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ ในสังคม เพื่อให้ตนเป็นที่ชื่นชอบและประทับใจต่อผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย" จากข้อเสนอดังกล่าว ทางผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการปรับตัวของบุคคลภายใต้สภาพแวดล้อม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบุคคลจะต้องเผชิญกับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมตลอดเวลา ดังนั้นบุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับความคิดหวัง มาตรฐานวัฒนธรรม และข้อบังคับต่างๆ ของกลุ่มที่อาศัยอยู่ โดยการควบคุมความต้องการของตนและแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (สุพัตรา สุภาพ, 2531 อ้างถึงใน นันทารัตน์ ตันตยารวาพันธุ์, 2537)

จากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับตัวทางสังคมของมนุษย์นำไปสู่ความสนใจที่มุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการปรับตัวของพนักงานในบริบทขององค์การที่สังกัดอยู่ ภราดาบัญชา แสงหิรัญ (2549) กล่าวว่า การปรับตัวเกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การ หน่วยงาน และบุคลากร ซึ่งการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลผลิตที่มีคุณภาพนั้น ภราดาบัญชา แสงหิรัญ (2549) เสนอว่า ต้องปรับตัวให้เข้ากับงาน ปรับตนเองให้เข้ากับคน ปรับตนเองทางด้านความสามารถในการทำงาน ปรับตัวให้เข้ากับอาคารสถานที่ และปรับตนเองด้านการเรียนรู้ ซึ่งทางผู้วิจัยตระหนักว่า การปรับตัวในองค์การนั้น จะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยภายใน กล่าวคือ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล การให้คุณค่าต่อการปรับตัวและการปฏิสัมพันธ์กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ประเภทของการกำกับการแสดงออกของตนเป็นปัจจัยภายในของพนักงานอย่างหนึ่งซึ่งแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล (Snyder, 1987) แบ่งประเภทของการกำกับการแสดงออกของตนไว้สองประเภท คือ การกำกับการแสดงออกของตนสูงและการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ ซึ่ง Snyder กล่าวถึงลักษณะการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนของทั้งสองประเภทไว้ว่า บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ จะทำงานได้ดีร่วมกับกลุ่มที่มี ค่านิยม เจตคติ การแสดงออกที่เหมือนกัน ปฏิบัติตนตามความคิด ความรู้สึกที่แท้จริง สอดคล้องกันในทุกๆ สถานการณ์ ไม่ปรับเปลี่ยนตนเองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแตกต่างกับผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง สามารถปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรมตนเองตามสถานการณ์ และ บุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปได้ มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์

กับบุคคลอื่นมากกว่า ดังนั้นลักษณะภายในที่แตกต่างกันนี้ของพนักงานย่อมส่งผลถึงความสามารถในการปรับตัวของพนักงานภายในองค์กรได้

ด้วยเหตุนี้กลุ่มผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการกำกับการแสดงออกของตนและความสามารถในการปรับตัวซึ่งสะท้อนผ่านทางความพึงพอใจในงานและสุขภาวะทางจิตจึงเป็นประเด็นการวิจัยที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา อีกทั้งยังการศึกษาครั้งนี้อาจเป็นช่องทางหนึ่งที่อำนวยความสะดวกให้องค์กรสามารถเข้าใจลักษณะที่แตกต่างของสมาชิกได้ดียิ่งขึ้นและนำไปสู่การจัดการที่มีความเฉพาะเจาะจงและเหมาะสมพนักงานแต่ละคนมากยิ่งขึ้น ยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับความพึงพอใจในงานและสุขภาวะทางจิตของพนักงานหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ทีมผู้วิจัยทำการทบทวนแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การกำกับการแสดงออกของตน (Self-Monitoring)

1.1 ความหมาย

คนเรามีความแตกต่างในการกำกับการแสดงออกของตน การกำกับการได้แก่ การสังเกต การจัดการ และการควบคุม การแสดงตัวตนต่อการปรากฏตัวต่อสาธารณะเพื่อที่จะใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Mark Snyder ได้ให้ความหมายของ การกำกับการแสดงออกของตน (Self-Monitoring) ว่าเป็น การสังเกตตนเอง และการควบคุมตนเองโดยอาศัยสถานการณ์เป็นตัวชี้แนะ เพื่อการแสดงออกในสังคมอย่างเหมาะสม

ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง (High Self-Monitoring: HSM) เป็นผู้ที่ยึดมั่นหรือควบคุมภาพลักษณ์ตัวตนในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมได้ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ (Low Self-Monitoring) เป็นผู้ที่มีความสอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่ตนเองเป็นกับสิ่งที่ตนเองทำ ไม่ตระหนักในการประเมินสถานการณ์ทางสังคมรอบตัว

พฤติกรรมค่อนข้างคงที่ แสดงออกในสิ่งที่ตนเองคิดและรู้สึกจริงๆ ถึงแม้ว่าจะตรงกันข้ามกับสภาพสังคมในขณะนั้น

ดังนั้นกล่าวได้ว่า การกำกับการแสดงออกของตนมีผลต่อการมองโลกของบุคคล พฤติกรรมในสถานการณ์ทางสังคมและการสร้างความสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

คนเราแต่ละคนมีการกำกับการตัวตนต่อการปรากฏตัวต่อสาธารณะ(Public appearances) กับตัวตนในความ (Private realities) เป็นจริง แตกต่างกัน การปรากฏตัวต่อสาธารณะ คำพูดและการกระทำ อาจจะระมัดระวัง ไตร่ตรองแล้ว โดยสร้างภาพลักษณ์ที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ ตามกาลเทศะสถานที่ และเวลา

บางคนแสดงตัวตนในสถานการณ์ สังคม การสัมภาษณ์งาน การประชุม โดยอาจจะมีแรงจูงใจสร้างและรักษาการปรากฏตัว มีความสามารถที่จะสังเกตการกระทำของตนเองอย่างระมัดระวัง และสามารถปรับพฤติกรรมให้มีภาพลักษณ์ที่ดีด้วยตนเองได้

ดังที่กล่าวมาข้างต้นการแสดงออกตัวตน (self-presentation) ของคนบางคนนั้น จึงกล่าวได้ว่าเป็นการกำกับการแสดงออกของตนเอง ตามสถานการณ์ต่างๆ

Mark Snyder นักจิตวิทยาสังคม เสนอกระบวนการกำกับการแสดงออกของตน(Self-monitoring) ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1972 สนใจศึกษาธรรมชาติของ "ตน"(self) เมื่อคนเราจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในสังคมซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการแสดงออกทางคำพูดและการกระทำที่แตกต่างกันออกไป บางครั้งอาจจะไม่ได้สะท้อนถึงความเชื่อ เจตคติ และค่านิยมที่แท้จริงของบุคคล ทั้งเพราะบุคคลต้องการสร้างภาพลักษณ์ที่เหมาะสมตามแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยพยายามที่จะเป็นคนที่ถูกต้องเหมาะสม (Snyder, 1987) ดังนั้นการแสดงตัวตนที่ปรากฏต่อสายตาผู้อื่น กับ ตัวตนที่เป็นจริงจึงอาจมีความไม่สอดคล้องกัน

บุคคลที่มีการกำกับการตัวเองสูง บุคคลที่เป็นนักแสดง ผู้ซึ่งมีชีวิตในบทละคร เล่นไปตามบทบาท สามารถเลือกตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์รอบข้างมากที่สุด เพราะพวกเขาผูกมัดในการจัดการ (monitoring) และควบคุม(control) ภาพลักษณ์ตนเองในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อย่างไรก็ตาม

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนของผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงจะทำให้มีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ แต่ว่าหากปฏิบัติตนเช่นนี้เป็นจนเป็นนิสัยแล้ว เขาอาจจะเกิดช่องว่างและความขัดแย้งกันภายในระหว่างเจตคติกับสิ่งที่กระทำได้

ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีการกำกับการตัวเองต่ำ ความคิดเกี่ยวกับตนเองคงที่ ซึ่งมีความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่เขาเป็นกับสิ่งที่เขาทำ เขาประเมินสภาพสังคมรอบข้างอย่างคงที่ แสดงความคิดและความรู้สึกมากกว่าการตามสมัยนิยม หรือทำตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ คนเหล่านี้จะถูกคาดหวังว่าจะพูดตามสิ่งที่ใจคิด ซึ่งตรงกันข้ามกับคนที่มีการกำกับการตัวเองสูง

การศึกษาเรื่องการกำกับการแสดงออกของตน พบว่าทั้งผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง และผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ มโนทัศน์ของตนเอง (conception of self) เป็นแรงจูงใจสำคัญในการกำกับการแสดงออกของตน บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง และ บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำมีความคิดในการสร้างตัวตนที่แตกต่างกัน โดยวัดจากการตอบแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน ซึ่งวัดเกี่ยวกับการรับรู้ตนเองและเอกลักษณ์เฉพาะตน

สำหรับภาวะสันนิษฐานของการกำกับการแสดงออกของตน สามารถจัดแบ่งเข้าในทฤษฎีตัวตน ซึ่งมี 2 แนวทาง คือ ตัวตนในทางปฏิบัติ และตัวตนในหลักการ

แนวทางที่หนึ่ง **ตัวตนในทางปฏิบัติ (The Pragmatic Self)** จากการตอบแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง ตอบว่าในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน พวกเขาตระหนักว่าตนเองค่อนข้างจะปรับตัว สามารถเลือกปรับตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นอย่างดีเยี่ยม มีมโนทัศน์ของตนเองเน้นในทางปฏิบัติ (pragmatic) ทฤษฎีได้วิเคราะห์ว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะเอกลักษณ์ตามสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง และมีบทบาทที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ พวกเขา รู้สึกว่าตนเองมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ สามารถแสดงตนเป็นใครก็ได้ในช่วงขณะสถานการณ์หนึ่งๆ และบอกว่า “นี่คือตัวฉันในที่ๆนั้น ณ เวลานั้นๆ” อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง มักจะร่างภาพตนเองในตามลักษณะบทบาทที่เป็นอยู่ กล่าวคือ เมื่อถามว่า คุณเป็นใคร คำตอบที่ได้จะแสดงถึงการท่องบทบาท เช่น ฉันเป็นนักเรียน ฉันเป็นพนักงานบริษัท ฉันเป็นนักไวโอลินมือหนึ่งของวงดนตรี ฉันเป็นนักฟุตบอลตำแหน่งศูนย์หน้า เป็นต้น

แนวทางที่สอง **ตัวตนในหลักการ (The Principled Self)** ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ กล่าวว่า พวกเขาไม่ต้องการเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง หรือเปลี่ยนในสิ่งที่พวกเขาทำ เพื่อที่จะสร้างความประทับใจหรือพึงพอใจให้แก่บุคคลอื่น มีมโนทัศน์ของตนเองเน้นหลักการ (principle) ให้คุณค่ากับความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่ตนเองคิด กับสิ่งที่ตนเองเป็น ทฤษฎีวิเคราะห์ว่า เป็นผู้มีความคิดเป็นเอกลักษณ์ มีอารมณ์มั่นคงคงทนถาวร แสดงพฤติกรรมคงที่จากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่ง ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามบุคคลหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การรับรู้ตนเองจะคงที่และต่อเนื่อง “เป็นตัวฉันตลอดเวลาและทุกสถานที่” และจะพูดเกี่ยวกับตนเอง เช่น ฉันเป็นมิตร ฉันเป็นคนอารมณ์เย็น ฉันมีความแน่นอนและฉันใจกว้าง

มโนทัศน์ของตนเอง ตัวตนในทางปฏิบัติของผู้ที่กำกับการแสดงออกของตนสูง และ ตัวตนในทางหลักการของผู้ที่กำกับการแสดงออกของตนต่ำ มีความเหมาะสมตามลักษณะการปรับตัวด้านปฏิสัมพันธ์ ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงคิดว่าตนเองค่อนข้างจะมีความยืดหยุ่นและเป็นนักปฏิบัติ การปฏิบัติตัวทางสังคมสังเกตจากรูปแบบสถานการณ์และจะเสนอตนเองอย่างไรกับบุคคลอื่น ส่วนผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำคิดว่าตนเองค่อนข้างมีความเสนอตันเสมอปลายและเน้นหลักการ มีพฤติกรรมที่แน่นอน และแสดงออกอย่างมีความหมาย ดังนั้นบุคคลทั้งสองประเภทนี้มีการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องตามมโนทัศน์ของตนเอง

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำกับการแสดงออกของตน

การกำกับการแสดงออกของตนเป็นสิ่งที่บุคคลมีมาแต่กำเนิดหรือหรือสร้างขึ้นมาภายหลัง ในระยะแรกเชื่อว่าการกำกับการแสดงออกของตนมีผลมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม (environmental-socialization factors) ได้แก่ รูปแบบการเลี้ยงดู สถานะทางสังคม สถานะทางการเงิน ภูมิลำเนา และศาสนา แต่ในภายหลังเป็นที่น่าแปลกใจว่า การกำกับการแสดงออกของตนน่าจะเกิดจากปัจจัยทางชีวภาพและพันธุกรรมด้วย (biological-genetic factors)

เมื่อประเมินองค์ประกอบทางด้านพันธุกรรมต่อบุคลิกภาพ นักจิตวิทยา มักจะเปรียบเทียบฝาแฝดแท้ (identical twins) ซึ่งมีลักษณะทางพันธุกรรมเหมือนกันทุกประการ และฝาแฝดเทียม (fraternal twins) ซึ่งมีลักษณะทางพันธุกรรมร่วมกันครึ่งหนึ่ง จึงได้มีงานวิจัยเกิดขึ้น โดยเลือกฝาแฝดแท้ ฝาแฝดเทียม และฝาแฝดที่ใช้วิธีผสม (ไม่มีพันธุกรรมร่วมกัน) Gangestad พบว่า ฝาแฝดแท้มีค่าสหสัมพันธ์แสดงความสอดคล้องกันของลักษณะการกำกับการแสดงออกของตนเท่ากับ .95 ในฝาแฝดเทียมมีค่าสหสัมพันธ์แสดง

ความสอดคล้องกันของลักษณะการกำกับการแสดงออกของตนเท่ากับ .75 และฝาแฝดสุ่มมีค่าสหสัมพันธ์ แสดงความสอดคล้องกันของลักษณะการกำกับการแสดงออกของตนเท่ากับ .55 นอกจากนี้ยัง Gangestad ได้คัดเลือกคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนเฉพาะคู่แฝดที่มีลักษณะเหมือนกันโดยแท้จริงทั้งหมด และลายนิ้วมือมาวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง พบค่าสหสัมพันธ์แสดงความสอดคล้องกันของ ลักษณะการกำกับการแสดงออกของตนเพิ่มสูงขึ้นเป็น .99

งานวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า การกำกับการแสดงออกของตนมีพื้นฐานจากปัจจัยทางชีวภาพและพันธุกรรม แต่ไม่ได้หมายความว่าบุคคลที่เกิดมาจะมีการกำกับการแสดงออกของตนสูงและต่ำ ในทันที บุคคลจะพัฒนาขึ้นมาเป็นผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงหรือต่ำนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทางสังคมที่จะส่งผลให้มีการกำกับการแสดงออกของตนที่แตกต่างกันตั้งแต่กำเนิด ถูกขยายให้เห็นชัดเจนขึ้นตามพัฒนาการของบุคคลเอง

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การกำกับการแสดงออกของตนเองในการทำงาน ดังต่อไปนี้

การเลือกงาน และ อาชีพ

การเลือกงาน และ อาชีพ เป็นการเลือกสถานการณ์ทางสังคมรูปแบบหนึ่ง โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดทางเลือกของงานและอาชีพ ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำมักจะเลือกอาชีพและวิชาชีพซึ่งสนับสนุนเจตคติและบุคลิกภาพของตนเอง ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำบางคนพิจารณาตนเองว่ามีลักษณะความเป็นมิตรและ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ดังนั้นจึงเลือกอาชีพที่เกี่ยวกับการบริการและการช่วยเหลือ แต่ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำบางคนพิจารณาตนเองว่ามีลักษณะกล้ายืนยันในสิทธิของตน(assertive) และมีความมั่นใจสูง ถูกอิทธิพลจากวัตถุนิยม ดังนั้นจึงเลือกอาชีพที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารธุรกิจ กฎหมาย นายหน้าที่ดิน และการลงทุนต่างๆ

ส่วนผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงจะเลือกอาชีพและวิชาชีพซึ่งสามารถแสดงและอธิบายบทบาทงานนั้นได้อย่างชัดเจน เช่น นักแสดง งานสาธารณ นักกฎหมาย นักการเมือง พนักงานขาย นักการทูต เพราะลักษณะอาชีพเหล่านี้เอื้อให้ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงสามารถเสนอภาพของตนเอง (self-presentation) และได้แสดงทักษะความสามารถ อย่างไรก็ตามทางเลือกในอาชีพ ความสำเร็จของผู้

ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างลักษณะงานและลักษณะนิสัยน้อยกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

จากการทดลอง Synder และ Gangestad (1982) แจ้งให้นักเรียนทราบ ว่า ต้องการรับผู้สมัครงานที่สามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ที่มีลักษณะชอบเข้าสังคม (extravert) ได้ พบว่า ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงต้องการทำงานนี้ หากบอกรายละเอียดงานอย่างชัดเจน โดยบอกลักษณะเฉพาะ การแสดงบทบาทท่าทางของผู้ที่มีลักษณะชอบเข้าสังคม และแสดงความสนใจงานนี้เล็กน้อยหากบอกลักษณะของผู้ที่มีลักษณะชอบเข้าสังคมอย่างไม่ละเอียด กำกวม ส่วนผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำคิดว่าไม่เต็มใจทำงานนี้ แม้ว่าจะงานนี้จะสร้างรายได้หาเลี้ยงชีพ แต่เพราะคิดว่างานนี้ไม่เป็นตัวของตัวเอง

Latham(1985) สํารวจนักศึกษาเกี่ยวกับการเข้าทำงาน พบว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีแนวโน้มทำภารกิจดังนี้ ตั้งเป้าหมายงาน ทราบที่ตั้งของงานที่เปิดรับ ฝึกฝนการให้สัมภาษณ์ และอ้างอิงคนในองค์กรเพื่อที่จะเข้าเป็นพนักงาน มากกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

ผลการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงาน

Caldwell และ O'Reilly (1982) พบว่า งาน boundary spanning เป็นงานที่ต้องการบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารเป็นอย่างดี ผู้ซึ่งต้องจัดการกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างคน 2 กลุ่ม เช่น ผู้จัดการกับกรรมกร ฝ่ายผลิตกับฝ่ายการตลาด ซึ่งผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีลักษณะที่เหมาะสมต่องานประเภทนี้

วิเคราะห์งาน boundary spanning เป็นงานตัวแทนภาคสนาม(field representative) ขององค์กร ใน 1 สัปดาห์ ทำงานภาคสนามอย่างน้อย 3 วัน ติดต่อกับตัวแทนจำหน่ายและเสนอแก่บริษัท ใกล้เคียงความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่างตัวแทนจำหน่ายและบริษัท

รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท พบว่า ความสำเร็จของงานได้รับบทบาทของการกำกับการแสดงออกของตนด้วย ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง ซึ่งเป็นตัวแทนภาคสนามมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำที่เป็นตัวแทนภาคสนาม บางครั้งความเป็นตัวแทนสามารถบ่งบอกถึงความสามารถด้านการโน้มน้าวใจ(persuasive ability) และทักษะการสื่อสาร(communication skill) ซึ่งความสามารถและทักษะนี้ปรากฏอยู่ในผู้ที่มีการกำกับการ

แสดงออกของตนเองสูง (Sypher & Sypher, 1981, 1983) อย่างไรก็ตามความสามารถด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแสดงถึงความสำเร็จทางด้านอาชีพได้อีกด้วย

Caldwell และ O'Reilly (1982) สันนิษฐานว่า ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงซึ่งเป็นตัวแทนงานภาคสนาม มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำที่เป็นตัวแทนงานภาคสนาม และบางครั้งพนักงานลาออกจากตำแหน่ง boundary spanning เป็นเพราะผลการปฏิบัติงานต่ำ มีแนวโน้มเป็นผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูง นอกจากนี้ในตำแหน่งงานตัวแทนจำหน่าย พบว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ อดทนต่องานนี้ในช่วงระยะเวลาที่สั้นกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูง

หากผลการปฏิบัติงานถูกตอบแทนด้วยโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงได้รับการสนับสนุนในงาน boundary spanning และได้รับผิดชอบในงานที่เหนือชั้นของโครงสร้างองค์กร ตัวอย่างงานวิจัยกับบริษัทประกันภัยขนาดใหญ่ พบความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับการแสดงออกของตนเองและระดับงาน พนักงานที่ระดับงานสูง เช่น ผู้จัดการ หัวหน้างาน โดยปกติแล้วเป็นผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูง พนักงานที่ระดับงานต่ำ เช่น เสมียน ช่างเทคนิค ปกติแล้วเป็นผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ (Sypher & Sypher, 1981, 1983) ในงานศึกษาอีกงานหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มาจากการจัดระดับการจัดการในตลาดสรรพสินค้าขนาดใหญ่ (supermarket) เป็นผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้มาจากการจัดระดับการจัดการ (Giacalone & Falvo, 1950) โดยทั่วไปแล้วผู้จัดการและหัวหน้างานผู้ซึ่งมีลักษณะการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงอาจจะสะท้อนความชอบผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูง เพราะสถานะทางอาชีพ ความน่าเคารพ และภาพพจน์ที่พึงพอใจ (Matwychuk & Snyder, 1982)

โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความสามารถการกำกับการแสดงออกของตนเองสูง พบว่าเป็นผู้นำในกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ (Whitmore & Klimoski, 1984) ในสังคมผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงจะเป็นฝ่ายเริ่มต้นการสนทนาก่อนในสถานการณ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งหรืออาจจะในสถานการณ์กลุ่ม (Ickes & Barnes, 1997) ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองสูงเหล่านั้นจะถูกนำไปมีปฏิสัมพันธ์ต่อไปยังกลุ่มอื่นได้ ดังนั้นจึงง่ายต่อการปรากฏเป็นภาวะผู้นำ

ในการศึกษาการทำงานของกลุ่มเกี่ยวกับ การระดมสมอง สมาชิกในกลุ่มผู้ที่ปรากฏความเป็นผู้นำ มักจะเป็นผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง(Garland & Beard, 1979) นอกจากนี้ Whitmore & Klimoski (1984) กล่าวว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงที่ปรากฏความเป็นผู้นำออกมาในกลุ่มมีความเอาใจใส่ต่องานการแก้ปัญหา(problem-solving) Miller (1984) พบว่า กลยุทธ์บางอย่างของผู้นำที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นได้แสดงความพยายาม โดย กระตุ้นคนอื่นให้ร่วมมือเมื่อถึงคราวจำเป็น ตั้งเป้าหมายชัดเจนและคำนึงถึงกำหนดระยะเวลาของงาน เป็นผู้สนับสนุนและสร้างความรู้สึกสบายใจให้แก่คนอื่น และรับฟังคำแนะนำของผู้อื่น และอนุญาตให้บุคคลอื่นดำเนินการตามการตัดสินใจของตนเองเมื่อถึงคราวเหมาะสม

อย่างไรก็ตามผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงไม่ได้มีแนวโน้มเสมอ ว่าจะจะเป็นผู้นำ การปรากฏภาวะผู้นำเป็นเพียงในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ทางวาจาาระดับสูง(Garland & Beard, 1979)

หากในงาน ที่มีลักษณะสังคมเป็นรูปแบบการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ พนักงานที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำจะปฏิบัติงานได้ดีกว่า และพึงพอใจในงาน เงินเดือนและโบนัสที่ได้รับ รวมทั้งการสนับสนุนความก้าวหน้า งานบางประเภท พนักงานที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงจะปฏิบัติงานได้ดีน้อยกว่า เนื่องจากความพึงพอใจในงานต่ำและอาจจะถูกมอบจดหมายเชิญออกจากบริษัทได้

มีงานศึกษาระบุไว้ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำจะเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องร่วมงานกับกลุ่มทำงานที่ค่อนข้างมีลักษณะเหมือนกัน(Anderson, 1981) ผู้นำที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำมีรูปแบบการนำที่สะท้อนมุมมองภาวะการณ์นำของตนเอง (Chemers & Ayman, 1985) บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำเชื่อว่าการเป็นผู้นำที่ดี จะต้องกล้าตัดสินใจอย่างเด็ดขาดและกำกับผู้อื่นได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน (task-oriented) ในขณะที่บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงเชื่อว่าการเป็นผู้นำที่ดีต้องมีความอดทน อดกลั้น และมีความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ (relationship-oriented)

โดยสรุปแล้ว การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและผลการปฏิบัติงานกล่าวว่า ผู้จัดการที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับรูปแบบการนำเฉพาะตัว คือ task-

oriented และ ผู้นำแบบ relationship-oriented ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่พาไปสู่รูปแบบการนำที่เป็นตนเองอย่างธรรมชาติ

การแนะแนวทางอาชีพ

การกำกับ การแสดงออกของตนมีผลต่อความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน การวัดการกำกับ การแสดงออกของตนควรจะเป็นเครื่องมือวัดของกระบวนการให้คำปรึกษาในองค์การ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland (1966) มีบริการให้คำปรึกษาเป็นหลัก เน้นที่ความเหมาะสมระหว่าง "คน" กับ "งาน" ตามทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลค้นหาอาชีพที่จะทำให้ได้ใช้ทักษะและความสามารถ แสดงลักษณะและค่านิยมของตนเอง สามารถยอมรับปัญหาและหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นได้ (Holland, 1973) บุคคลจะพึงพอใจในงาน สร้างผลงานได้มาก และทำงานนั้นในระยะเวลาอันนานได้ เมื่อค่านิยมและความสามารถของเขาเหมาะสมต่อความต้องการของงานนั้น

Holland (1966, 1973) พัฒนาแบบทดสอบที่ระบุลักษณะรายการที่บรรยายบุคคลได้ 6 มิติ ได้แก่ Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, และ Conventional แบบทดสอบนี้สามารถนำไปใช้ในการแนะแนวทางอาชีพ นำทางให้บุคคลได้ทำงานซึ่งเหมาะสมกับประเภทของตนเองได้ด้วย ตัวอย่างเช่น นักวิทยาศาสตร์ เป็นบุคคลที่มีลักษณะ Investigative และ Enterprising

กระบวนการแนะแนวทางอาชีพ พบความสอดคล้องระหว่างงานของ Holland กับ การกำกับ การแสดงออกของตน ผู้ที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนสูงและผู้ที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำแตกต่างกันที่ระดับคะแนนสูงตามมิติทั้ง 6 ของงาน Holland มิติด้าน Enterprising และ Social จะมีคะแนนสูงในด้านการกำกับ การแสดงออกของตนสูง แต่มิติด้าน Conventional และ Realistic จะมีคะแนนสูงในด้านการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำ นอกจากนี้ความสอดคล้องระหว่างการวัดลักษณะนิสัยและพฤติกรรมที่แท้จริง จะเป็นความสัมพันธ์ของผู้ที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำ

การแนะแนวทางอาชีพ หากนำงานของ Holland และ การกำกับ การแสดงออกของตน รวมเข้าไว้ด้วยกันแล้วทำให้ประสบความสำเร็จในการแนะแนว ซึ่งอาจเป็นเพราะมีให้นิยามที่กว้างและมีความเป็นสากล ทฤษฎีของ Holland รวมองค์ประกอบของผู้มีอาชีพการกำกับ การแสดงออกของตนสูง (โอกาสที่จะยอมรับพึงพอใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงาน) และองค์ประกอบของผู้มีอาชีพการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำ (โอกาสที่จะแสดงเจตคติและค่านิยมของตนเอง) ดังนั้นการแนะแนวทางอาชีพ ประยุกต์เรื่องการ

กำกับกับการแสดงออกของตนเข้าสู่ขั้นตอนการแนะแนวแล้ว จะทำให้ผู้ที่มาขอรับคำแนะนำจะค้นพบตนเองทางอาชีพและเส้นทางอาชีพ

การคัดเลือกบุคคลากร

การกำกับกับการแสดงออกของตน นอกจากจะมีผลต่อการเลือกงานของบุคคล และ ผลการปฏิบัติงานของบุคคลแล้ว ยังมีผลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับพนักงานเข้าทำงานในองค์การอีกด้วย (Snyder, Berscheid, & Matwychuk, 1985)

งานวิจัยของ Snyder , Berscheid, & Matwychuk (1985) จำลองสถานการณ์การคัดเลือกบุคคลากร โดยให้นักศึกษาดูแฟ้มประวัติของผู้สมัคร 2 คน เพื่อที่จ้างเป็น "พนักงานขาย"(salesclerk) และ "ผู้นำในค่าย" (camp counselor) แต่ละแฟ้มประวัติมีข้อมูลบุคลิกภาพและสภาพนิสัยที่เหมาะสมมากน้อยกับงาน ประกอบด้วยภาพเหมือนของผู้สมัครซึ่งค่อนข้างมีลักษณะรูปร่างท่าทางทั้งเหมาะสมและไม่เหมาะสมต่อการพิจารณางาน การตัดสินใจว่าเลือกผู้สมัครของผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนสูงมีแนวโน้มที่จะเลือกผู้ซึ่งมองแล้วดูดีเหมาะสมสำหรับงานนั้น ตัวอย่างเช่น เลือกบุคคลที่น่าดึงดูดใจ แต่งตัวดี เป็นต้น เป็นการให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ของตำแหน่งพนักงานขาย ถึงแม้ว่าผู้สมัครคนนั้นจะไม่ชอบเข้าสังคมและขาดความสามารถเกี่ยวกับองค์การ ส่วนผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนต่ำมักจะเลือกผู้สมัครที่เป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยอาศัยลักษณะนิสัยภายในที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ตัวอย่างเช่น ตำแหน่งผู้นำค่ายจะเลือกผู้สมัครที่มีบุคลิกภาพชอบเข้าสังคมและมีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ถึงแม้ว่าการแต่งตัวจะดูเหมือนเป็นพนักงานบัญชีในขณะที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำค่าย

ในความเป็นจริงแล้ว บุคคลที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนสูงตอบสนองทั้งลักษณะดึงดูดใจทางกายภาพและStereotypeของบุคคลว่าเหมาะสมกับงานภายใต้การพิจารณา (Snyder, Berscheid, & Matwychuk, 1985)

ผลการทดลองพบว่า ผู้คัดเลือกที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนสูงจะถูกอิทธิพลของภาพลักษณ์ และกิริยาท่าทาง ส่วนผู้คัดเลือกที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนต่ำจะเริ่มพิจารณาจากประสพการณ์ การฝึกอบรม ความถนัด และคุณภาพในงาน อย่างไรก็ตามผู้คัดเลือกที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนสูงอาจจะยืนยันความมั่นใจในการคัดเลือกขณะทำการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ซึ่งสามารถสังเกตภาพลักษณ์และรูปแบบการแสดงออกของผู้สมัครได้ และผู้คัดเลือกที่มีการกำกับกับการ

แสดงออกของตนต่ำอาจจะไว้วางใจในกระบวนการคัดเลือก เช่น การทดสอบความถนัด ประสบการณ์ และลักษณะนิสัย

เช่นเดียวกับการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล และการเลื่อนขั้น ซึ่งอาจจะพิจารณาในลักษณะที่เหมือนกัน ผู้ประเมินที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงจะตัดสินใจรูปแบบการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ส่วนผู้ประเมินที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำจะพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์สำคัญ

ในการทดลองนี้ไม่ได้ฝึกฝนและอบรมให้นักศึกษามีความเชี่ยวชาญในการคัดเลือกบุคลากร แต่อย่างไรก็ตามการอบรมให้มีความเชี่ยวชาญในการคัดเลือกบุคลากรจากข้อมูลที่ได้รับ มีความสำคัญมากกว่าการไม่ฝึกอบรม การทดลองนี้ถูกตั้งคำถามว่า ผู้เชี่ยวชาญการคัดเลือกทั้งที่มีการกำกับการแสดงตนเองสูงและต่ำนั้น มีผลพิจารณาการตัดสินใจที่เหมือนกันกับการนำนักศึกษามาเป็นผู้คัดเลือกหรือไม่

หากว่าการกำกับการแสดงออกของตนเองมีอิทธิพลต่อการคัดเลือกบุคลากร บุคคลอาจจะเป็นผู้สมัครที่มีคุณภาพมากที่สุดสำหรับงานนั้น ซึ่งเหมาะสมกับการกำกับการแสดงออกของตน ดังนั้นการคัดเลือกผู้สมัครด้วยการติดต่ออย่างเปิดเผย บ่งบอกถึง ภาพลักษณ์ และกิริยาท่าทาง เป็นหลักสำคัญของกลยุทธ์การคัดเลือกแบบการกำกับการแสดงออกของตนสูง ซึ่งอาจจะมีประสิทธิภาพต่อการคัดเลือก แต่หากว่าการคัดเลือกผู้สมัครในงานที่เกี่ยวข้องของความถนัด ประสบการณ์และลักษณะที่เฉพาะทาง วิธีการคัดเลือกแบบการกำกับการแสดงออกของตนต่ำจะมีประโยชน์ที่สุด

นอกจากนี้การกำกับการแสดงออกของตนเองเกี่ยวข้องกับการรักษาบุคลากร โดยภาพลักษณ์ภายนอกและคุณสมบัติภายในของบุคคลต่องาน จะช่วยให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในงาน หรืออาจจะช่วยให้บุคคลเปลี่ยนอาชีพที่ดีกว่า

ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับอาชีพ

ในทฤษฎีการกำกับการแสดงออกของตน เรื่องความเหมาะสมระหว่างคนกับสถานการณ์การทำงาน ได้พิจารณาในขั้นต้น ดังนี้ บุคคลเลือกงานและอาชีพอย่างไร ตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างไร การแนะแนวทางอาชีพและการคัดเลือกบุคคล ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากรูปแบบการปฏิบัติตัวทางสังคมและสถานการณ์การทำงาน

นอกจากนี้ความเหมาะสมระหว่างคนกับอาชีพ ยังกล่าวถึงทฤษฎีการปรับตัวในงาน เน้นในเรื่องของการตอบสนองระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม(Dawis & Lofquist, 1984) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า งานเป็นตัวแทนสภาพแวดล้อมหลักที่แต่ละบุคคลจะต้องมีความสัมพันธ์ด้วย และการตอบสนองสามารถบรรยายความต้องการสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลได้ เมื่อการตอบสนองระหว่างคนกับสภาพแวดล้อมในงานบรรลุผลแล้ว คนงานจะมีความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ และยังคงทำงานนั้นต่อไป ดังนั้นเป็นที่แน่ชัดว่า การตอบสนองสามารถเพิ่มหลักการต่างๆเพื่อทำนายความเหมาะสมระหว่างคนกับอาชีพได้

ในทางเลือกของชีวิตโดยบุคคลเป็นผู้เลือก การเลือกทางอาชีพหรือวิชาชีพเป็นเพียงส่วนเล็กน้อยของการดำรงชีวิต เช่นเดียวกับ การตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลอาจมีความสำคัญ มีความหมายน้อยกว่าโอกาสเส้นทางอาชีพ ดังนั้นตามที่กล่าวมาข้างต้น การเข้าใจลักษณะของงานและอาชีพจะมีศักยภาพที่จะช่วยเหลือบุคคลให้วางแผนที่สำคัญในชีวิตได้

1.4 การประเมินการกำกับการแสดงออกของตน

ตามทฤษฎีการกำกับการแสดงออกของตน ของ Mark Snyder (1972) ได้กล่าวถึงภาวะสันนิษฐานของการกำกับการแสดงออกของตนว่า เป็นการสังเกตและการควบคุมตนเองในการอาศัยสถานการณ์เป็นตัวชี้แนะเพื่อการแสดงออกในสังคมอย่างเหมาะสม สำหรับมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตนที่นำมาใช้ครั้งแรก พัฒนาโดย Mark Snyder (1974) มีข้อถ่วงดุลและลบโดยเป็นข้อความบรรยายตนเองทั้งหมด 25 ข้อ เมื่อวัดค่าความเที่ยงแบบสองครั้งภายใน (Internal Consistency) ได้ค่าความเที่ยง +.66 และวัดค่าความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำ (test-retest reliability) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ +.83

เมื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพ(concurrent validity) ซึ่งได้จากการหาสหสัมพันธ์กับการประเมินลักษณะกำกับการแสดงออกของตนโดยกลุ่มเพื่อน ได้ค่าสหสัมพันธ์ $r = +.45$ นอกจากนี้นำมาตรไปหาความตรงจำแนกกับมาตรอื่น พบว่า ได้ค่า $r = -.1874$ ($p < .01$) กับมาตร M-C SDS (Marlowe-Crowne Social Desirable Scale) ซึ่งเป็นมาตรวัดความต้องการให้ได้รับการยอมรับ (Need for Approval) มีความสัมพันธ์ตรงกันข้าม ที่เป็นเช่นนี้ Snyder กล่าวว่า บุคคลที่มีความต้องการให้ได้รับการยอมรับสูง มีความต้องการแต่อาจขาดความสามารถ ทักษะในการแสดงออกการควบคุมการแสดงออกให้เป็นที่ยอมรับ ส่วนผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงเป็นผู้ที่มีความไวต่อสถานการณ์ มีความสามารถ

ในการสังเกตสภาพแวดล้อมเป็นแนวทางในการควบคุมพฤติกรรมการแสดงออกให้เหมาะสม นอกจากนี้ วัตถุประสงค์การกำกับการแสดงออกของตนมีความสัมพันธ์ทางลบเล็กน้อยกับ Christic and Geis's Machiavellianism ได้ค่า $r = -.09$ เนื่องจากลักษณะแมคคิเวลเลียนเป็นพวกที่ชอบไขเล่ห์เหลี่ยมจัดกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายของตนเองเป็นหลัก แม้จะก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้อื่น ส่วนพวกการกำกับการแสดงออกของตนสูง มักเป็นผู้ใช้เทคนิคการจัดการความประทับใจติดต่อกับผู้อื่น ใช้ทักษะเพื่อให้เกิดความราบรื่นในสังคม ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การกระทำส่วนใหญ่จะคำนึงถึงผลดีต่อคนอื่น แม้ตนเองจะได้รับผลเสียก็ตาม

Snyder ได้นำมาตรวจวัดการกำกับการแสดงออกของตน 25 ข้อ ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรใหม่ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบไม่มีการหมุนแกน และคัดเลือกข้อกระทงที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ $+ .15$ หรือมากกว่า ทำให้ได้มาตรวจวัดการกำกับการแสดงออกของตนใหม่ ซึ่งมี 18 ข้อ (Gangsted & Snyder, 1985 อ้างถึงใน นิตยา รัตนพิชิต, 2534) ซึ่งมีความสอดคล้องภายใน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ $.70$ ซึ่งสูงกว่ามาตรเดิมที่มี 25 ข้อ ดังนั้นมาตร 18 ข้อ จึงเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพของตัวแปรเหตุชอนเร้น ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระกว่า กล่าวคือ แต่ละองค์ประกอบจะวัดสิ่งเดียวกันไม่คาบเกี่ยวขององค์ประกอบอื่นๆ (Snyder, 1987 อ้างถึงใน นิตยา รัตนพิชิต, 2534)

ภาวะสันนิษฐานของมาตร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ (Gangsted & Snyder, 1983 อ้างถึงใน นิตยา รัตนพิชิต, 2534)

1. การควบคุมการแสดงออกของตน (Expressive Self-Control) เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะแสดงออก ความสามารถในการเล่นเกมส์ ซึ่งต้องการควบคุมการแสดงออกและความสามารถที่จะชอนแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดี
2. การแสดงออกในสังคม (Social Stage Presence) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกไม่ประหม่าในที่สาธารณะ การเป็นศูนย์กลางความสนใจของกลุ่ม เป็นผู้เล่าเรื่องราวต่างๆที่สนุกสนาน
3. การแสดงตามความคาดหวังของคนอื่น (Other-directed self-presentation) เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะแสดงออกในสถานการณ์ทางสังคม โดยแสดงสิ่งที่ผู้อื่นคาดหวัง หรือคาดว่าผู้อื่นจะชอบ

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยใจต่างประเทศมีการนำมาตรวจวัดการกำกับกับการแสดงออกของตนมาเป็นเครื่องมือในการศึกษา เพื่อดูลักษณะของผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนสูงและผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนต่ำ โดยศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งที่เป็นแบบตัวต่อตัว หรือระหว่างกลุ่ม รวมทั้งพฤติกรรมทางสังคมในรูปแบบต่างๆ เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์

งานวิจัยของ Snyder และ Monson (1975) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษามหาวิทยาลัยมินเนโซต้า เพื่อศึกษาการคล้อยตามของกลุ่ม และความสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ จัดการทดลองให้กลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มอภิปราย โดยผู้วิจัยจัดสภาพการทดลองให้พร้อมที่จะสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการทดลอง ได้ทั้งการแสดงออกทางวาจา และกิริยาท่าทาง เช่น ติดตั้งกล้อง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนสูงมีความรู้สึกไวต่อการเปลี่ยนแปลงบริบทในการอภิปรายกลุ่ม รวมทั้งมีแนวโน้มจะคล้อยตามความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อรักษาการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ ส่วนผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนต่ำ จะคล้อยตามเมื่อสอดคล้องกับความรู้สึกลักษณะนิสัยของตน ไม่ได้คล้อยตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แสดงตนเองตามความรู้สึกและเจตคติที่แท้จริง

การวิจัยของ Gangestad, Simpson และ Snyder (1983) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยให้วาดภาพวางแผนการทำกิจกรรมต่างในสังคม ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 80 ของนักศึกษาผู้ซึ่งมีการกำกับกับการแสดงออกของตนสูงเลือกเพื่อนทำกิจกรรมบนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญกิจกรรมนั้น และมีเพียงร้อยละ 33 ของนักศึกษาผู้ซึ่งมีการกำกับกับการแสดงออกของตนต่ำใช้การเลือกเพื่อนเช่นนี้ ในทางกลับกัน ร้อยละ 67 ของนักศึกษาผู้ซึ่งมีการกำกับกับการแสดงออกของตนต่ำเลือกเพื่อนร่วมทำกิจกรรมบนพื้นฐานของความชอบ ความพึงพอใจในเพื่อน และมีเพียงร้อยละ 20 ของนักศึกษาผู้ซึ่งมีการกำกับกับการแสดงออกของตนสูงใช้การเลือกเพื่อนเช่นนี้ ผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนต่ำมักจะเลือกคบเพื่อน โดยดูจากความรู้สึกว่าชอบเพื่อนคนนี้ เลือกเพื่อนที่มีความเหมือนกับตนเอง ทั้งด้าน เจตคติต่างๆ ค่านิยม บุคลิกภาพ

จากงานวิจัยของ Gangestad, Simpson และ Snyder (1983) จะรักษาเพื่อนคนเดิมไว้เพื่อร่วมทำในหลายกิจกรรม ซึ่งอาจจะเป็นเพื่อนที่ดีที่สุดผู้ซึ่งใช้เวลาร่วมกัน หรือเป็นสมาชิกในกลุ่มเดียวกัน ที่ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันตลอดเวลา ผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนสูงจะเลือกคบเพื่อนที่เหมาะสมกับ

กิจกรรมที่จะต้องร่วมทำ จึงมีเพื่อนที่หลากหลายแตกต่างกันตามกิจกรรมที่แตกต่างกัน ในกิจกรรมยามว่าง ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงจะทำกิจกรรมกับเพื่อนผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในกิจกรรมนั้นๆ

Snyder และ Simpson(1984) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคู่נדพบในบุคคลที่มีลักษณะการกำกับการแสดงออกของตนต่างกัน ชายและหญิงผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง มีแนวโน้ม "ไม่ผูกมัด" ในความสัมพันธ์คู่รัก ค่อนข้างจะให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ทำด้วยการมีคู่נדหลายคนมากกว่า จะมีเพียงแค่นคนเดียว เมื่อให้ออกาสยุติความสัมพันธ์ปัจจุบันและสร้างความสัมพันธ์ใหม่กับอีกคน พวกเขาบอกว่า เต็มใจที่จะทำเช่นนั้น ประวัติความสัมพันธ์คู่נדของผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง แสดงให้เห็นถึงการใช้ชีวิตรักแบบไม่มีข้อผูกมัด พฤติกรรมทางเพศ ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีความสัมพันธ์ทางเพศกับคนจำนวนมากภายในระยะเวลา 1 ปี และรายงานว่าตนเองจะมีเพศสัมพันธ์กับคู่נד 1 คนเพียงครั้งเดียว ดังนั้นความสัมพันธ์แบบไม่ผูกมัดทำให้การก้าวหน้าของความใกล้ชิด คู่เนคยกัน (intimacy) เป็นไปอย่างค่อนข้างช้า

ในทางตรงกันข้าม ชายและหญิงผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำมีแนวโน้มที่จะผูกมัดในความสัมพันธ์ของคู่נד หากให้ใช้เวลาอยู่กับคนอื่นผู้ซึ่งมีทักษะกิจกรรมทางสังคมสูง ก็จะแสดงความเต็มใจเพียงเล็กน้อย และหากให้ออกาสยุติความสัมพันธ์กับคู่נדปัจจุบันและสร้างความสัมพันธ์กับคนใหม่ ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำยืนยันว่าไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนคู่נדใหม่ นอกจากนี้ประวัติความสัมพันธ์คู่เนคยกันบ่งบอกถึงการผูกมัดในคู่เนคยกันของตนเอง มีคู่เนคยกันเพียงคนเดียวและมั่นคง หรือมีคู่เนคยกันจำนวนน้อยภายใน 1 ปี รายงานพฤติกรรมทางเพศของจากผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ บอกว่า จะไม่เต็มใจ ไม่พึงพอใจ หากต้องมีเพศสัมพันธ์กับคนที่ไม่มีคามผูกมัดด้วย ดังนั้นความผูกมัดความสัมพันธ์คู่รักทำให้มีความก้าวหน้าของความใกล้ชิด คู่เนคยกัน เพิ่มมากขึ้น

DeBono และ Snyder (1992) ศึกษาการกำกับการแสดงออกของตนเอง กับ การโฆษณา พบว่าการโฆษณามี 2 วิธีที่จะเสนอแตกต่างกันให้แก่ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงและผู้ที่มีการกำกับการแสดงของตนต่ำ เปรียบเทียบปฏิกิริยาของคนทั้งสองกลุ่ม โดยใช้ภาพโฆษณาเหล่าวิสกี้ภาพเดียวกัน และข้อความโฆษณาที่ต่างกัน ได้แก่ "คุณไม่ได้กำลังเริ่ม แต่คุณกำลังจะ" ก้าวหน้า ซึ่งเป็นประโยคที่สร้างภาพลักษณ์ให้แก่ผลิตภัณฑ์ กับ "หากคุณสัมผัสถึงรสชาติที่ดี ให้รู้ว่าทุกคนก็รู้สึกเช่นนั้น" ซึ่งเป็นประโยคที่สร้างคุณภาพให้แก่ผลิตภัณฑ์ ผลการทดลอง พบว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงชอบประโยคที่

สร้างภาพลักษณ์ที่ดีมากกว่า ในขณะที่ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำชอบประโยคที่แสดงถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์มากกว่า

การกำกับการแสดงออกของตน ยังเกี่ยวข้องกับงานโฆษณา แบบ soft-sell และ hard-sell การโฆษณาแบบ soft-sell เป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้แก่สินค้า ส่วนการโฆษณาแบบ hard-sell มีลักษณะเสนอสารที่ยืนยันในคุณภาพสินค้า บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงอาจจะเลือกซื้อสินค้าที่มีภาพลักษณ์ดีมากกว่า เลือกที่คุณภาพ คือเลือกแบบ soft-sell ซึ่งตรงกันข้ามกับคนที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ จะเลือกซื้อสินค้าโดยดูที่ประโยชน์ และคุณภาพของสินค้านั้นที่จะได้รับ คือเลือกแบบ hard-sell พบสิ่งชี้แนะที่ทำให้ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนมีแรงจูงใจที่จะประพฤติและรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่าง Ickes และ Barnes (1997) จัดให้มีการทดลองโดยจับคู่ให้คนที่ไม่รู้จักกัน อยู่ด้วยกันในระยะเวลาหนึ่ง พบว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีความกระตือรือร้นและควบคุมการสนทนา โดยมักจะเป็นผู้เริ่มต้นการสนทนา เพราะรู้สึกว่าจะตนเองกำลังถูกฝ่ายตรงข้ามจับตามองอยู่ พวกเขาตระหนักว่าควรจะมีการจัดการกับการสนทนาอย่างไร จะแสดงพฤติกรรมอย่างไร เพื่อที่จะรักษาสัมพันธให้เป็นไปอย่างราบรื่น จากการทดลองนี้สามารถอธิบายได้ว่า ทำไมผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนมักจะเป็นผู้นำในกลุ่ม และองค์การต่างๆ และสามารถเป็นผู้ประสาน (go-between) งานหรือความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน 2 หน่วยงานได้

Baron (1989 อ้างถึงใน นิตยา รัตนพิชิต, 2534) ศึกษาบุคลิกภาพและความขัดแย้งในองค์การ โดยใช้ผลของรูปแบบพฤติกรรมแบบ A และ B กับ การกำกับการแสดงออกของตน ศึกษาพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง วัดความขัดแย้งภายในองค์การ เช่น ความถี่ในการเกิดความขัดแย้งกับผู้อื่น (แบ่งเป็นความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน) วัดการรับรู้เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้ง วัดวิธีการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง และวัดรูปแบบของพฤติกรรม A และ B กับ การกำกับการแสดงออกของตน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีลักษณะรูปแบบพฤติกรรม A และ ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนเองต่ำ จะรายงานความถี่ของการขัดแย้งกับบุคคลอื่นสูงกว่า และมีแนวโน้มที่จะร่วมมือกันในการแก้ปัญหาน้อยกว่าผู้ที่มีรูปแบบพฤติกรรม B และ ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง

2. สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being)

2.1 ความหมาย

Bradburn (1969) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิตเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ของชีวิตในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ประกอบด้วย ความรู้สึกทางด้านบวก (positive affect) ได้แก่ ความพึงพอใจในความสุข และความรู้สึกทางด้านลบ (negative affect) ได้แก่ ความวิตกกังวล ความทุกข์ เบื่อ ว้าเหว่ ความซึมเศร้า ซึ่งแต่ละคนจะรับรู้สุขภาวะทางจิตแตกต่างกัน

Andrew และ Withey (1976) และ Campbell (1976) นิยามสุขภาวะทางจิตว่าเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ของบุคคลเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งเป็นการรับรู้ เรียนรู้ ประเมินและตัดสินใจต่อสถานการณ์ในชีวิตที่ผ่านมา มีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ความรู้สึกด้านบวก ความรู้สึกด้านลบ และ ความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมี การรับรู้สุขภาวะทางจิตแตกต่างกัน บุคคลที่มีคะแนนความสุขสูง (ความรู้สึกด้านบวกมากกว่าด้านลบ) และมีความพึงพอใจในชีวิตสูงจะเป็นผู้ที่มีสุขภาวะทางจิตสูง

Lawton (1983) เน้นด้านอารมณ์ของบุคคล และได้แบ่งองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตเป็น

4 ด้าน คือ

1. ความรู้สึกทางลบ (Negative effect) ได้แก่ ความวิตกกังวล ซึมเศร้า กระวนกระวาย การมองโลกในแง่ร้าย ความบีบคั้นทางจิตใจที่แสดงออกทางโรคประสาท
2. ความสุข (Happiness) เป็นการประมวลความรู้สึกดีๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต
3. ความรู้สึกด้านบวก (Positive effect) เป็นการแสดงอารมณ์พึงพอใจในขณะนั้น ซึ่งไม่ตัดสินด้วยการนึกคิด ไม่จำเป็นต้องมีเหตุผล
4. ความสอดคล้องระหว่างความต้องการกับความสำเร็จตามเป้าหมาย (Congruence between desire and attained goals) ผู้ที่มีสุขภาวะทางจิตจะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางด้านบวกและความรู้สึกทางด้านลบ

เสาวนีย์ สำนวน (2545) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิต หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งของชีวิต ความรู้สึกนั้นมีทั้งทางบวก เช่น ความสุข ความพึงพอใจ ความมีชีวิตชีวา และทางลบ เช่น ความวิตกกังวล ความเครียด ความทุกข์ บุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตสูงจะมีความรู้สึกด้านบวกมากกว่าด้านลบ บุคคลที่มีสุขภาวะจิตต่ำจะมีความรู้สึกด้านลบมากกว่าด้านบวก

สุภาพรณ โคตรจรัส (2545 อ้างถึงใน ภณิดา ชนวิทยาสัททิกุล, 2548) ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิตว่า หมายถึง "จิตที่เป็นสุข มีสุขภาพจิตดี มีความผาสุกในชีวิต ผู้ที่มีสุขภาวะทางจิต คือผู้ที่มีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต" ประเมินสุขภาวะทางจิตจากประสบการณ์ตลอดชีวิตของบุคคล ทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึกอันเป็นการประเมินความสุข และด้านความคิดต่อคุณภาพของประสบการณ์ที่ประสบอันเป็นการประเมินความพึงพอใจ

กล่าวโดยสรุปว่า สุขภาวะทางจิต คือ การประเมินความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ในชีวิตที่ผ่านมา มีทั้งความรู้สึกมีทั้งทางบวก เช่น มีความสุข พึงพอใจในชีวิต สนุกสนานร่าเริง เป็นต้น และความรู้สึกทางลบ เช่น ทุกข์ใจ เศร้าใจ วิตกกังวล เป็นต้น ผู้ที่มีสุขภาวะทางจิตที่ดีย่อมมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบและมีความพึงพอใจในชีวิต

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Dupuy (1977) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิตเป็นความรู้สึกต่อเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ ประกอบด้วย ความรู้สึกทางบวกและทางลบ การมีสุขภาพจิตสะท้อนให้ความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคล 6 ด้าน คือ

1. ความวิตกกังวล (anxiety) เป็นผลจากการประเมินสถานการณ์ว่าอันตรายมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ปฏิกิริยาตอบสนอง เช่น เครียด หงุดหงิด กลัว หวั่นวิตก กระสับกระส่าย (nervousness) กัดฟัน ว้าวุ่นใจ (anxious) วิตกกังวล (worried)
2. ภาวะซึมเศร้า (depress) คือ ภาวะจิตใจหม่นหมอง หดหู่ เศร้า ท้อแท้ หมดหวัง (discouraged) สิ้นหวัง (hopeless) มองโลกแง่ร้าย ต่ำหนิตตนเอง รู้สึกตนเองไม่มีค่า
3. ภาวะสุขภาพทั่วไป (general health) คือ ความเจ็บป่วย ความผิดปกติของร่างกาย ทำให้รบกวนจิตใจหรือไม่สบายใจ
4. ความมีชีวิตชีวา (vitality) คือ ความรู้สึกมีพลัง กระชุ่มกระชวย มีขวัญและกำลังใจสนใจการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยหรือหมดพลัง นอนหลับพักผ่อนได้เพียงพอกับความต้องการของร่างกาย และตื่นนอนด้วยความสดชื่น
5. ความผาสุก (positive well-being) คือ ความรู้สึกที่ชีวิตมีความสุข พึงพอใจกับชีวิต
6. การควบคุมตนเอง (self-control) คือ การควบคุมความคิด พฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองให้มั่นคง เผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเครียด ความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการดำเนินชีวิตลดลง

Carol Ryff (1989, 1995 อ้างถึงใน ยุวดี เมืองไทย, 2551) กล่าวถึง สุขภาวะทางจิต เป็นความพึงพอใจจากการบรรลุความสำเร็จในแต่ละช่วงชีวิตของบุคคลที่ประเมินจาเหตุการณ์ทั้งหมดที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ไม่ใช่แค่เพียงสถานการณ์ในปัจจุบันที่เผชิญอยู่ สุขภาวะทางจิตจึงเป็นภาวะที่แสดงถึงสุขภาพจิตที่ดี (positive mental health) โดยการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตนี้ Ryff (1989) ได้สังเคราะห์แนวคิดต่างๆ ที่เป็นลักษณะทางจิตด้านบวกในการดำเนินชีวิตหลายแนวคิด ได้แก่ ทฤษฎีบุคลิกภาพ ทฤษฎีพัฒนาการ และทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาคลินิก (Keyes and Magyar-Moe 2003, cited in Lopez and Snyder, 2003) ซึ่งได้แก่

- เกณฑ์การประเมินสุขภาพจิตทางบวกของ Jahoda (1958)
- แนวคิดการพัฒนาลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลอย่างเป็นระบบ (formulation of individual) ของ Jung (1993)
- แนวคิดการพัฒนารุดตลอดช่วงชีวิต (life span developmental perspectives) และรูปแบบขั้นทางจิต-สังคม (psychological stage model) ของ Erikson (1959)
- แนวคิดการเป็นบุคคลที่มีชีวิตที่เต็มเปี่ยม (fully functioning person) ของ Roger (1961)
- การมีวุฒิภาวะ (maturity) ของ Allport (1961)
- การบรรลุภาวะสัจการแห่งตน (self-actualization) ของ Maslow (1968)
- แนวคิดเรื่องความเปลี่ยนแปลงของบุคลิกภาพในวัยผู้ใหญ่และวัยสูงอายุ ของ Neugarten (1973)
- งานวิจัยเกี่ยวกับพื้นฐานชีวิต (basic life tendencies) ของ Buhler (1935) และ Buhler และ Masarik (1968)

จากการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ Ryff ได้แบ่งองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ความเป็นตัวของตัวเอง (autonomy) หมายถึง การกำกับควบคุมตนเองได้ ความเป็นอิสระสามารถประเมินตนเองตามจริงได้ สามารถที่จะทนทานต่อแรงกดดันจากสังคมในด้านความคิดและการกระทำได้ ควบคุมพฤติกรรมจากภายในตนเอง ประเมินตนตามมาตรฐานของตนเอง
2. ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (environment mastery) หมายถึง ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว สามารถดูแล ควบคุมกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ย่างยากต่างๆ ให้ผ่านไปได้อย่างดี สามารถใช้โอกาสที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถเลือกและสร้างสรรค์สิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง
3. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (positive relation with other) หมายถึง มีสัมพันธภาพที่อบอุ่น ฟังพอใจ และไว้วางใจ มีความสามารถในการเข้าใจอย่างร่วมรู้สึก (empathy) การให้ความร่วมมือ รวมถึงการให้และการรับในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความสามารถที่จะรักและสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด
4. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (purpose in life) หมายถึง การมีความมุ่งหมายในการมีชีวิต มีเป้าหมายในชีวิตและสามารถกำหนดทิศทางในชีวิตของตนเอง มีความเชื่อที่เป็นหลักยึดในจิตใจเพื่อที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายในชีวิต มองเห็นคุณค่าและความหมายของชีวิตที่ผ่านมา
5. การยอมรับในตน (self-acceptance) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง เข้าใจและยอมรับลักษณะต่างๆ ของตนเองทั้งแง่ที่ดีและไม่ดี มีความรู้สึกในแง่บวกต่ออดีตของตนเอง
6. การมีความงอกงามในตน (personal growth) หมายถึง การมีความต้องการที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดที่ตนมี เห็นถึงความงอกงามและเปิดกว้างในตนเอง เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ตระหนักถึงศักยภาพที่ตนเองมี มองเห็นการพัฒนาในตนเองและพฤติกรรมตลอดเวลา มีการเปลี่ยนแปลงสะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักรู้และมีประสิทธิภาพในตนเอง

2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยภายในบุคคล

มีงานวิจัยสนับสนุน ปัจจัยภายในบุคคลที่สัมพันธ์และส่งผลกับสุขภาวะทางจิต ดังนี้

1) ปัจจัยด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส

ในช่วงผู้ใหญ่จนถึงวัยสูงอายุ เพศหญิงจะมีสุขภาวะทางจิตต่ำกว่าเพศชาย (Costa et al., Bradburn, 1969 อ้างถึงใน ภณิดา ชนวิทยาสัทสิกุล, 2548) และเมื่อมีการหย่าร้างเกิดขึ้น บุคคลที่อายุน้อยมีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก และเพศชายสุขภาวะทางจิตสูงกว่าเพศหญิง (Bradburn, 1969 อ้างถึงใน ภณิดา ชนวิทยาสัทสิกุล, 2548) และเมื่อเปรียบเทียบเฉพาะในวัยผู้ใหญ่ พบว่าวัยผู้ใหญ่ออนปลายมีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและตอนกลาง เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตมามากกว่า (Hamalet et al., 2001 อ้างถึงใน ภณิดา ชนวิทยาสัทสิกุล, 2548)

2) ปัจจัยด้านภาวะสุขภาพ และการยอมรับตนเอง

Heirich (1993 อ้างถึงใน ภณิดา ชนวิทยาสัทสิกุล, 2548) ศึกษาพบว่า ภาวะสุขภาพส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิต ซึ่งสอดคล้องกับที่ Sastre (1999) ได้สำรวจพบว่าปัจจัยที่บุคคลทั่วไประบุว่าเป็นดัชนีกำหนดความรู้สึกที่แสดงถึงการมีสุขภาวะที่ดี ได้แก่ สุขภาพร่างกาย และการยอมรับตนเอง

3) ปัจจัยด้านอื่นๆ

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต คือ ความหวัง (จันทนา เตชะคฤห, 2540 อ้างถึงใน ยุวดี เมืองไทย, 2551) และการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา (วิมลรัตน์ อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2541 อ้างถึงใน ภณิดา ชนวิทยาสัทสิกุล, 2548) นอกจากนี้พบว่า การเผชิญความเครียดแบบหลีกเลี่ยงปัญหาทำให้สุขภาวะทางจิตลดลง (Walt, 1999 อ้างถึงใน ภณิดา ชนวิทยาสัทสิกุล, 2548)

2. ปัจจัยภายนอกบุคคล

มีงานวิจัยสนับสนุน ปัจจัยภายนอกที่สัมพันธ์และส่งผลกับสุขภาวะทางจิต ดังนี้

1) ปัจจัยด้านครอบครัว

การศึกษาของ พัสดราภรณ์ พงษ์สิทธิศักดิ์ (2546) พบว่าความเข้มแข็งของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต ซึ่งสอดคล้องกับ Sastre (1999) ที่สำรวจพบว่าครอบครัวเป็นดัชนีหนึ่งที่กำหนดความรู้สึกที่แสดงถึงการมีสุขภาวะที่ดี

2) ปัจจัยด้านรายได้

การศึกษาของ ทวี สุตบรรทัด และคณะ(2528 อ้างถึงใน ยุวดี เมืองไทย, 2551) พบว่าการมีรายได้ต่ำจะสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาวะทางจิต

3) ปัจจัยด้านกิจกรรมทางกาย สังคม และกิจกรรมการพัฒนาดน

สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการร่วมกิจกรรมทางสังคม (ปัญญภัทร ภัทรกัณทากุล, 2544) และกิจกรรมทางกาย (พนิตนันท์ โชติกเจริญกุล, 2545) การสนับสนุนทางสังคม (วิมลรัตน์ อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2541) การเข้าร่วมกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาดน (วรัปสร โรหิตะบุตร, 2549) และการปฏิบัติธรรม (ภณิดา ขนวิทยาสิทธิกุล, 2548)

4) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

Wright และ Cropanzano (2000) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต และการปฏิบัติงาน พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรเพศ อายุ และความพึงพอใจในงาน สุขภาวะทางจิตจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ และยังพบงานวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาความผิดปกติของสุขภาวะทางจิตของบุคคลในการจ้างงาน ตัวอย่างเช่น การวัดเพื่อพิจารณาภาวะซึมเศร้า การเห็นคุณค่าในตนเอง ระดับความเครียด การเสพติดแอลกอฮอล์ การติดยาเสพติด เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตในการทำงาน (Ivancevich & Matteson, 1980) ดังนั้นอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้

2.4 การประเมินสุขภาวะทางจิต

แบบวัดสุขภาวะทางจิตของ Ryff (Ryff's Psychology Well-Being Scales : PWBS, 1989) วัดลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นลักษณะทางจิตด้านบวกในการดำเนินชีวิตที่เอื้อต่อการทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถของบุคคล ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจจากความสำเร็จในแต่ละช่วงชีวิตของบุคคล โดย Ryff พัฒนาระบบการสร้างแบบวัดเพื่อให้เข้าใจถึงสุขภาวะทางจิต โดยสังเคราะห์ความคิดมาจากทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow, Jung, Rogers, Allport, Erikson, Buhler, Neugarten และ Jahoda (Christopher, 1999 อ้างถึงใน ยุวดี เมืองไทย, 2551) รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการรายงานตนเอง ทำการสร้างมาตรวัดแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การยอมรับในตน การมีความงอกงามในตน

กระบวนการสร้างมาตรวัดของ Ryff เริ่มจากการกำหนดคำจำกัดความของสุขภาวะทางจิต 6 ด้านที่สังเคราะห์ขึ้นจากทฤษฎีต่างๆข้างต้น แบ่งลักษณะที่จำแนกสุขภาวะทางจิตออกเป็น 2 ชั้น คือชั้นที่ได้คะแนนต่ำและชั้นที่ได้คะแนนสูง จากนั้นเขียนข้อความที่บรรยายเกี่ยวกับลักษณะบุคคลที่มีลักษณะตาม

คำจำกัดความสุขภาวะทางจิตให้ครอบคลุมใช้ได้กับทั้งเพศชายและหญิงทุกช่วงอายุ แล้วจึงนำข้อความเหล่านั้นมาคัดเลือกอีกครั้งให้มีความเหมาะสมครอบคลุม ชัดเจน และแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน ได้ข้อความทั้งหมด 32 ข้อ ต่อ 1 ด้าน

มาตรวัดนี้ผ่านการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 321 คน ทั้งในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย และวัยสูงอายุ (Ryff & Heidrich, 1997 อ้างถึงใน ยุวดี เมืองไทย, 2551) ผ่านการประเมินค่าความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ยืนยันว่าองค์ประกอบรายด้านของแบบวัดสุขภาวะทางจิตของ Ryff (1989, 1995) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแบบวัดต่างๆที่ใช้วัดลักษณะสุขภาวะทางจิตและการปรับตัวในวัยผู้ใหญ่และวัยสูงอายุที่เคยมีการใช้ในงานวิจัยมาก่อนหน้านี้ นอกจากนี้แบบวัดสุขภาวะทางจิตของ Ryff ยังประเมินค่าความเที่ยงด้วยวิธีทดสอบซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างเดิม (test-retest) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ .81 ถึง .88 และผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีการศึกษาข้ามวัฒนธรรมและพัฒนาต่อเนื่องเพื่อความเป็นสากลมากขึ้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Kevin และ Margaret (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำนักเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) กับสุขภาวะทางจิต (psychological well-being) กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวแคนาดาเดียน อายุเฉลี่ย 40-49 ปี มีอายุการทำงาน 6-10 ปี พบว่า ภาวะผู้นำนักเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิตโดยมีความสำคัญของงานเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งความสัมพันธ์นี้เป็นหลักการที่สำคัญของทฤษฎีภาวะผู้นำนักเปลี่ยนแปลง ที่ว่า ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงความเชื่อของผู้ตามไปสู่การเพิ่มความสุขภาวะทางจิตที่ดีได้

Jan, Hans, Richard และ Johannes (2000) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง ความเครียดในงาน ความพยายามในงาน ผลตอบแทนจากการทำงานและสุขภาวะทางจิต กับกลุ่มตัวอย่างชาวเนเธอร์แลนด์จำนวน 11,636 คน พบว่า งานปริมาณมากและการควบคุมงานต่ำทำให้มีความเสี่ยงต่อ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปัญหาทางจิต สุขภาพกาย และ ความไม่พึงพอใจในงาน สูงขึ้น และ บุคคลที่มีความเสี่ยงเรื่องสุขภาวะทางจิตต่ำ มีผลจากการที่มีความพยายามในงานสูงแต่ผลตอบแทนงานต่ำ

Cecilie, Kenneth และ Nikos (2005) ศึกษาการออกกำลังกายในสถานที่ทำงานกับองค์ประกอบสุขภาวะทางจิต 3 ด้าน ได้แก่ (physical self, work-related, and self-esteem) กับพนักงานบริษัท 312

คน แบ่งเป็นเพศชาย 204 คน แบ่งเป็นเพศหญิง 108 คน ผลการศึกษาพบว่า การออกกำลังกายในสถานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์ประกอบสุขภาพจิตด้าน การรับรู้รูปร่างตนเองดีขึ้น และการออกกำลังกายในสถานที่ทำงานจะเพิ่มความกระตือรือร้นในงาน ซึ่งช่วยลดปัญหาการขาดงานและเพิ่มความคล่องตัวขององค์กร นอกจากนี้การออกกำลังกายในสถานที่ทำงานยังทำให้เกิดการเห็นคุณค่าตนเองโดยรวมซึ่งช่วยด้านทานความเครียดในงาน เพิ่มผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษานี้จึงสรุปว่า การออกกำลังกายในสถานที่ทำงานจะเพิ่มสุขภาพจิตที่ดีต่อบุคคลและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

Judith, Philip, David และ Graham (2009) ศึกษาการฝึกอบรมแบบ การปรับเปลี่ยนความคิด และพฤติกรรม(Cognitive-behavioral training) สามารถพัฒนาสุขภาพจิตของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ผลผลิต และลดปัญหาเรื่องการลาออก ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลทางด้านการเงิน(financial service sales) จำนวน166 คน เป็นการวิจัยเรื่องการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อช่วยให้พนักงาน เปลี่ยนความคิด เจตคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับงาน เป็นระยะเวลา 7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง และติดตามผลการทดลองการฝึกอบรมต่อ อีก 3 เดือน ผลการทดลองพบว่า ปัญหาด้านสุขภาพจิต(psychological distress)ของพนักงานลดลงจากร้อยละ 37 เหลือ ร้อยละ10 หลังเข้ารับการฝึกอบรมแบบปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม ดังนั้นการออกแบบการฝึกอบรมพนักงานจึงมีส่วนช่วยในการพัฒนาขององค์กรได้

Douglas (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับ ผลการปฏิบัติงาน โดยมีสุขภาพจิตเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการใน customer service organization ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 149 คน ทั้งความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎี Fredrickson's Broaden-and-Build Theory ของ Fredrickson (1998, 2001 อ้างถึงใน Douglas, 2007) ซึ่งอธิบายว่า อารมณ์ทางด้านบวกทำให้คนเราขยาย (broaden) การรู้ตัว (awareness) และมีผลต่อการสร้าง (build) การเรียนรู้ต่อไปในอนาคต ทำให้คนสามารถขยายช่องทางความคิดและทางเลือกของพฤติกรรมให้กว้างขวางและยาวนาน ในขณะที่อารมณ์ด้านลบจะทำให้ช่องความคิดและการกระทำแคบลง ผลการศึกษา Douglas พบว่า ความพึงพอใจในงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน หากว่าพนักงานนั้นมีสุขภาพจิตสูง แต่หากพนักงานมีสุขภาพจิตต่ำ มีความพึงพอใจในงานสูง มีแนวโน้มต่ำที่จะสะท้อนการเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นการวิจัยนี้ จึงพบว่า สุขภาพจิตเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

3. ความพึงพอใจในงาน(Job satisfaction)

3.1 ความหมาย

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ของสมาชิกในองค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญยิ่งต่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขัน ทุกองค์การจึงใส่ใจผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตั้งแต่หน่วยย่อยที่สุดซึ่งก็คือพนักงานทุกคน จากข้อค้นพบว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานจะมีผลิตภาพสูงกว่า (Fisher, 2003) อีกทั้งองค์การพอใจพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานด้วยเหตุที่ว่าพนักงานสามารถทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานน่าพึงพอใจ (Byars และ Rue, 2008)

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานในความหมายที่ใกล้เคียงกัน แต่มีการมุ่งเน้นให้ความสำคัญในด้านต่างๆที่แตกต่างกันไปบ้าง ซึ่งจากการรวบรวมความหมายผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ต่อไปนี้

กลุ่มความหมายที่ 1 มุ่งเน้นด้านความรู้สึกและความคิดที่มีต่องาน ซึ่งความหมายของความพึงพอใจในงานที่นักวิจัยให้คำนิยาม ได้รับการจัดประเภทอยู่ในกลุ่มนี้มากที่สุด Vicchio (1991) นิยามความหมายว่า ความพึงพอใจในงานคือ ผลรวมด้านความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มการแสดงออก พฤติกรรมของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะและประสบการณ์ซึ่งมาจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตรงกับ Greenberg และ Baron (1993) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางความคิดและความรู้สึกต่อการประเมินคุณค่าของงาน จากมิติต่างๆของความพึงพอใจในงาน อาทิ ค่าตอบแทน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน และความคาดหวังของบุคคล สอดคล้องกับ Spector (1997) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับงานของบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละงาน แสดงออกโดยความชอบหรือไม่ชอบในงานนั้น ในขณะที่ Robin (2003) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกที่เป็นบวกกับงาน พอใจในการทำงาน ความรู้สึกดีที่ได้ทำงานนี้ ภาคภูมิใจในงานและมีความสุขและสนุกกับการทำงาน อีกทั้ง ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2535) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า คือความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน รวมไปถึงความหมายของความพึงพอใจในงานที่ วิชาภรณ์ มณีพิสมัย

(2543) เสนอว่า หมายถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน ความรู้สึกสามารถเป็นไปได้ทั้งในทิศทางบวกและลบและแตกต่างกันในปริมาณความมากน้อย นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างสิ่งตอบแทนที่บุคคลเชื่อว่าควรจะได้รับกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับจริง

กลุ่มความหมายที่ 2 มุ่งเน้นด้านความคาดหวังและประสบการณ์จากงาน ในทฤษฎีของ Smith และ Kendal (1969) ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกร่วมกันของความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ความพึงพอใจรวมอยู่กับความคาดหวังต่องานที่ทำอยู่และความคาดหวังส่วนบุคคลอันมีพื้นฐานจากประสบการณ์และความต้องการทางจิตของบุคคลนั้น ในความหมายใกล้เคียงกับ Lawler (1973) อ้างถึงใน Lowenberg และ Kelley (1998) เสนอว่าความพึงพอใจในงานคือ การกำหนดความแตกต่างระหว่างทุกสิ่งทีบุคคลรู้สึกว่าควรจะได้รับจากงานและทุกสิ่งทีบุคคลได้รับจริงจากงาน

กลุ่มความหมายที่ 3 ความรู้สึกร่วมกับเจตคติต่องาน Locke (1976) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าคือ ความรู้สึกพึงพอใจอันเป็นผลจากการรับรู้ของบุคคลว่างานได้เติมเต็ม หรือเอื้อโอกาสให้เกิดการเติมเต็มคุณค่าของงานที่สำคัญของบุคคลขวัญกำลังใจที่มาจากเจตคติกลุ่มของพนักงานต่องาน ขวัญกำลังใจของกลุ่มแสดงออกตั้งอยู่บนความเชื่อว่า จุดหมายของกลุ่มเป็นสิ่งเดียวกับเป้าหมายส่วนบุคคล

กลุ่มความหมายที่ 4 มุ่งเน้นไปที่เจตคติต่องาน Steers และ Porter เสนอว่าความพึงพอใจในงานคือเจตคติทีบุคคลมีต่อสภาพแวดล้อมของ บุคคลนั้นในลักษณะที่พอใจหรือไม่พอใจ (Steers & Porter, 1991 อ้างถึงใน Lowenberg & Conrad, 1998) ตรงกันกับที่ Byars & Rue (2008) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือ เจตคติทั่วไปของพนักงานต่องาน สอดคล้องกับ อีรวุฒิ บุญยโสภณ (2538) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลของเจตคติของบุคคลในด้านต่างๆต่อการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับ สวัสดิการ ความมั่นคง ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น อีกทั้ง สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541) นิยามความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่เกี่ยวกับงานโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความคิด เจตคติ ความรู้สึก การแสดงออกทางพฤติกรรมต่องานของแต่ละบุคคล มีทั้งความรู้สึกทางบวกและทางลบ ซึ่งมีผลจากความคาดหวังความต้องการและประสบการณ์ทีได้รับจากการทำงาน โดยมีมิติความพึงพอใจต่องาน เช่น ค่าตอบแทน ลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในงาน เป็นต้น

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง

3.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg's (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน Lowenberg และ Kelley, 1998) หรือทฤษฎี motivator-hygiene นำเสนอแนวคิดที่ว่าทั้งความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในงานตั้งอยู่บนลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of need) ที่มาของทฤษฎีสองปัจจัยมาจากการศึกษาในวิศวกรรมและนักบัญชีในปี 1959 โดย Herzberg Mausner และ Snyderman โดยให้พนักงานบรรยายถึงสิ่งที่ทำให้รู้สึกพอใจและไม่พอใจเกี่ยวกับงาน นำไปสู่ข้อค้นพบปัจจัยทั้งสองอันเป็นที่มาของทฤษฎีสองปัจจัย

ปัจจัยหนึ่งคือประสบการณ์ที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานมากกว่าความไม่พึงพอใจ มีที่มาเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (intrinsic to the job) อันเนื่องมาจากเนื้อหาของงาน (job content) เรียกปัจจัยนี้ว่าตัวจูงใจ (motivators หรือ satisfiers) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- 1 ความรับผิดชอบ (responsibility)
- 2 ความก้าวหน้า (advancement)
- 3 ตัวงาน (the work itself)
- 4 ความสำเร็จ (achievement)
- 5 การยอมรับและเป็นที่ยอมรับ (recognition)

อีกปัจจัยหนึ่งคือประสบการณ์ที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าความพึงพอใจ มีที่มาเกี่ยวข้องกับงานโดยอ้อม (extrinsic to the job) อันเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมของงาน (environment factors) เรียกปัจจัยนี้ว่าตัวก่อความไม่พึงพอใจ (dissatisfiers หรือ hygiene factors) ได้แก่องค์ประกอบเหล่านี้

1. นโยบายบริษัท (company policy)
2. ผู้บังคับบัญชา (supervision)
3. เงินเดือน (salary)
4. สัมพันธภาพ (interpersonal relations)
5. เงื่อนไขการทำงาน (working conditions)

Herzberg พบว่า dissatisfiers สามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติต่องานได้ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ และไม่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของพนักงาน นำไปสู่ข้อสรุปว่าความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงาน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการคนละอย่างกัน โดย motivators มีจุดตั้งต้นอยู่ที่ภายในบุคคล (originate with in individual) แต่ hygiene กำเนิดจากสิ่งแวดล้อม

ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นว่าทฤษฎีสองปัจจัยมีพื้นฐานบางส่วนมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่ง Maslow อธิบายถึงทฤษฎีว่า มนุษย์มีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ อีกทั้งความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นสากลข้ามวัฒนธรรม นอกจากนี้ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้น โดยมนุษย์จะตอบสนองความต้องการในระดับล่างอย่างเพียงพอแล้วจึงจะตอบสนองความต้องการในระดับที่เหนือกว่า Maslow แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ลำดับจากระดับล่างไปยังระดับบนดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (physiological needs) คือความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อตอบสนองทางชีวภาพให้ดำรงชีพอยู่ได้ เช่น อาหาร ที่อยู่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (security & safety needs) คือความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตเพื่อให้รู้สึกถึงสถานะที่มั่นคงจากความแน่นอนและปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ
3. ความต้องการความรักและความสัมพันธ์ภาพ (social needs) คือความต้องการการยอมรับ ความต้องการสร้างมิตรภาพ สัมพันธภาพและความผูกพันจากสังคม
4. ความต้องการมีคุณค่าในตนเอง (self-esteem) คือความต้องการมองเห็นความสำคัญของตนเอง ยอมรับและนับถือตนเองว่าเป็นคนที่มีประโยชน์และคุณค่า
5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self-actualization) คือความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพที่มีอยู่

จากความต้องการสามลำดับขั้นแรกของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ อันได้แก่ ความต้องการทางกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการสังคม สามารถอนุมานจากทฤษฎีสองปัจจัยได้ว่าเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในสภาพแวดล้อมทางสังคมขององค์กร ในขณะที่ความต้องการในลำดับที่สูงกว่าสามลำดับที่ได้กล่าวไปคือความต้องการมีคุณค่าในตนเองและความต้องการพัฒนาตน เป็นความต้องการที่ไม่ได้จัดให้มีอยู่ในสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการเติมเต็มในการเติบโตองกงามทางจิตใจซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจโดยงานที่มีอยู่ในเนื้อหาของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจ ดังนั้นความ

พึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานจึงไม่ใช่ด้านที่อยู่ตรงข้ามกัน แต่เป็นสองปัจจัยที่แยกกันและมีความเชื่อมโยงกัน

ตารางที่ 1.1

แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นและทฤษฎีสองปัจจัย (Lowenberg และ Kelley, 1998)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg		
ความต้องการของ Maslow	ปัจจัยของ Herzberg	เจตคติในงาน
ปัจจัยดำรงชีพ	ปัจจัยจำเป็น	ไม่พึงพอใจ $\rightarrow 0$
ความปลอดภัย		
สังคม		
คุณค่า	ปัจจัยจูงใจ	พึงพอใจ $\leftarrow 0$
พัฒนาเต็มศักยภาพ		

นอกจากนั้น Herzberg เสนอว่าการเติมเต็ม hygiene needs ทำให้ระงับความไม่พึงพอใจในงานได้ชั่วคราว และระงับความต้องการของพนักงาน เช่น การขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการซึ่งจะปรากฏได้อีก

อีกทั้ง Steers และ Porter (1991) เชื่อว่าองค์กรสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้วยการออกแบบงาน (job design) และหาโอกาสให้บุคคลประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การก้าวหน้าและการเติบโต

Herzberg ริเริ่มแนวคิดสองอย่าง อย่างแรกคือ job enlargement เป็นการทำให้การประยุกต์ความรู้ความสามารถและทักษะในงาน หรือให้มีกิจกรรมในงานที่หลากหลาย หรือเป็นการขยายแนวราบของงาน (horizontal expansion) อย่างหลังคือ job enrichment เป็นการเพิ่มคุณค่าในงาน โดยให้เกิดการรับรู้ว่างานที่ทำส่งผลต่องานอื่นๆภายในองค์การ อาจเป็นงานก่อนหน้าหรืองานถัดไปเป็นการขยายความแนวดิ่งของงาน (vertical expansion)

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยเกิดขึ้นในช่วงปี 1950-1960 หลังจากนั้นก็เงียบหายไป อาจเป็นเพราะการศึกษาหลังจากนั้นไม่สนับสนุนสมมติฐานของ Herzberg ที่กล่าวว่ามีสองปัจจัยแยกจากกัน ปัจจัยหนึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ขณะที่อีกปัจจัยนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน

3.2.2 ตัวแบบหน้าตัดความพึงพอใจในงานของ Lawler (Lawler's Facet Satisfaction Model)

(Lawler 1971, 1973 อ้างถึงใน เนื้อหาของทฤษฎีอภิปรายเกี่ยวกับทฤษฎีกระบวนการ (process theories) การศึกษาและระบุกระบวนการ ที่พฤติกรรมริเริ่ม คงอยู่และจบลง ตัวแบบกระบวนการของความพึงพอใจในงานพยายามเจาะจงตัวแปรที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในงาน อาทิ ความคาดหวังหรือการรับรู้ ตัวแบบหน้าตัดความพึงพอใจในงานของ Lawler เป็นการรวมกันของทฤษฎีกระบวนการ ทฤษฎีความยุติธรรม (equity theory) และทฤษฎีที่กล่าวถึงบุคคลในด้านการรับรู้เชิงอัตวิสัย (subjective perception)

(Lawler 1971, 1973, อ้างถึงใน Lowenberg และ Kelley, 1998) ตัวแบบความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ได้มาจากทฤษฎีแรงแรงจูงใจของ Porter และ Lawler ปี 1968 ซึ่งทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจนำไปสู่ความพึงพอใจในบุคคลที่ได้รับการเชื่อมโยงระหว่างความพยายามและผลการปฏิบัติงาน กำกับโดยความสามารถของบุคคลนั้นที่จะปฏิบัติงานและความคาดหวังของบุคคลนั้นต่อรางวัลที่จะได้รับ ซึ่งรางวัลจะเป็นภายใน (internal) หรือภายนอก (external) ก็ได้ รางวัลภายนอก (external reward) สามารถให้ผลทางบวกหรือลบถูกจัดหามาจากสิ่งแวดล้อม เช่น การชมเชย การให้ผลประโยชน์ การให้เงินรางวัล เป็นต้น แต่รางวัลภายใน (internal reward) มีจุดกำเนิดจากความรู้สึกของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างความรู้สึกมีคุณค่า ความภาคภูมิใจ หรือประสบความสำเร็จ เป็นต้น ความพึงพอใจเป็นความคิดที่ดีที่สุดดังที่เป็นผลของการปฏิบัติงานแทนที่จะเป็นสาเหตุ

แนวคิดของ Lawler (1991) แตกต่างไปจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เล็กน้อยที่ว่าพนักงานที่มีความสุขคือพนักงานที่ดี ที่ยิ่งไปกว่านั้นคือความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าจะมีผลในตามที่ปรารถนา Lawler อนุมานว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานเป็นวัฏจักร (circular)

ทฤษฎีหน้าตัดคือทฤษฎีเปรียบเทียบคล้ายกับทฤษฎีความยุติธรรม อาศัยทั้งการเปรียบเทียบของบุคคลและสังคมเพื่อตัดสินระดับความพึงพอใจในงานและด้านอื่นๆของงาน โดยกระบวนการเปรียบเทียบ

มุ่งเน้นที่บทบาทการรับรู้การรับเข้า (input) และส่งออก (output) (Lawler, 1971; Staw, 1984) ตัวแบบหน้าตัดความพึงพอใจยังเป็นตัวแบบความไม่สอดคล้องกันอีกด้วย กล่าวว่าการไม่พึงพอใจของบุคคลตัดสินที่ความแตกต่างหรือความไม่สอดคล้องกันระหว่างอะไรที่บุคคลเชื่อว่าเป็นผลตอบแทนจริงของบุคคลนั้นและอะไรที่บุคคลรับรู้ว่าจะจะเป็น ดังนั้นความพึงพอใจในงานทั้งหมดคือความแตกต่างระหว่างทุกสิ่งที่คุณรู้สึกว่าควรจะได้รับจากงานและสิ่งที่คุณได้รับจริง (Lawler, 1973) ทฤษฎีความไม่สอดคล้องกันระบุถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการรับรู้ "อะไรที่เป็น" และ "อะไรที่ควรเป็น"

ทฤษฎีหน้าตัดความพึงพอใจวัดความแตกต่างของบุคคลด้วยการเน้นที่การรับรู้ของบุคคลและความเชื่อเชิงอัตวิสัย การรับเข้างาน (job input) ของบุคคลต้องใช้ปัจจัยหลายอย่าง เช่น ทักษะ อายุ การอบรมและความสามารถ การรับรู้ความต้องการของงานมีอิทธิพลต่อบุคคลในด้านความรู้สึกเกี่ยวกับการส่งออก (outcome) ของบุคคลที่ควรจะเป็นโดยเปรียบเทียบอ้างอิงจากการรับเข้าและส่งออกของบุคคลอื่น แนวคิดนี้รับมาจากทฤษฎีความยุติธรรมโดยตรง ที่เน้นให้ความสำคัญกับทางที่เรารับรู้ว่าเป็นจริงไม่ใช่คิดว่าเป็นจริง (Lawler, 1973; Milbourn, 1980) เชื่อว่าถ้าบุคคลรับรู้ว่าสิ่งที่เราเข้าเท่ากับสิ่งที่ส่งออกจะเกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าสิ่งที่เราเข้าน้อยกว่าสิ่งที่ส่งออกจะรู้สึกไม่พึงพอใจ และถ้ารับเข้ามากกว่าส่งออกบุคคลจะรู้สึกผิด รู้สึกไม่ยุติธรรมและไม่สบายใจ

จากตัวแบบเสนอให้องค์กรควรจัดให้มีรางวัลให้พนักงานที่มีคุณค่า นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบว่าบุคคลคาดหวังสิ่งที่ให้ไปจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับสิ่งที่ออกมา คนที่มีระดับการส่งออกสูงควรได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า เช่น ได้รับเงินมากกว่า คนที่มีระดับการส่งออกต่ำกว่า มิฉะนั้นแล้วจะรู้สึกไม่พึงพอใจ นอกจากนี้หลายคนเชื่อว่างานที่มีความยากมากกว่าควรได้รับการตอบแทนมากกว่าด้วย ถ้าหากไม่เป็นดังนั้นก็เกิดความไม่พึงพอใจ

Lawler (1971) และ Dyer และ Theriault (1976) ยังคงเน้นความสำคัญของเกณฑ์การจ่ายแจก เช่นการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในระบบการจ่ายเงินเดือน เนื่องจากสามารถมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ หากเกิดความไม่สอดคล้องขึ้นจากการคำนวณและค้นหาความแตกต่างระหว่างเกณฑ์ที่พนักงานเชื่อและเคยใช้ตัดสินค่าจ้างและเกณฑ์การจ่ายเงินที่พนักงานเชื่อว่าควรจะใช้

3.2.3 ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนงาน (Work Adjustment Theory)

ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนงาน (Dawis และ Loftquist, 1984 อ้างถึงใน Lowenberg และ Kelley, 1998) พัฒนามาจากผลการวิจัยที่กว้างขวางเกี่ยวกับโครงการปรับเปลี่ยนงาน (the Work Adjustment

Project) ที่มหาวิทยาลัยแห่งมินเนโซตาในปี 1969 โดย Katzell (1994) อธิบายว่าเป็นกระบวนการอุปนัย (inductive approach) ที่ตั้งอยู่บนการสะสมข้อมูลการวิจัยจากหลายๆปี

Dawis และ Loftquist (1984) กำหนดช่วงเวลา (tenure) ว่าเป็นจำนวนเวลาที่บุคคลยังเหลืออยู่ในแต่ละงาน จุดประสงค์ของทฤษฎีการปรับเปลี่ยนงาน คือ เพื่อทำนายความน่าจะเป็นที่บุคคลจะปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมของเขาและช่วงเวลาที่บุคคลนั้นจะยังคงอยู่กับงาน และปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งผลกระทบต่อช่วงเวลาที่จะอยู่กับงานคือความพึงพอใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องานหรือความพึงพอใจในงาน (satisfaction) และความพึงพอใจของพนักงานต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน (satisfactoriness)

ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนงานมีสมมติฐานคือพนักงานที่มีช่วงเวลาที่จะอยู่กับงานมากได้รับการทำให้เกิดความพึงพอใจจากสิ่งแวดล้อมและพึงพอใจกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Dawis และ Loftquist (1984) อธิบายกระบวนการนี้ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างกันของนายจ้างและลูกจ้างตอบสนองข้อเรียกร้องของอีกฝ่ายและเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่องเป็นประจำ (continual process) ที่เรียกว่าการปรับเปลี่ยนงาน (work adjustment) ระดับที่ข้อเรียกร้องสอดคล้องกับการตอบสนองร่วมกันระหว่างบุคคลและนายจ้าง คือ บุคลิกภาพการทำงานของบุคคล (individual's work personality) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความต้องการของบุคคลและคุณค่า (ด้านขวาจากกึ่งกลาง) เป็นตัวแทนของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environment) ที่ต้องการความสามารถและทักษะเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและการเสริมแรงที่มาจากนายจ้างเพิ่มเติมเต็มความต้องการ เช่น สวัสดิการ โอกาสแสดงความคิดริเริ่ม การประสบความสำเร็จ เป็นต้น โดยทฤษฎีการปรับเปลี่ยนงานสามารถทำนายจากการตอบสนองร่วมกันของ บุคลิกภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การตอบสนองร่วมกันระหว่างความสามารถของบุคคลและความสามารถที่ต้องการสำหรับงาน (ในกล่องสี่เหลี่ยมด้านซ้ายกลาง) นำไปสู่ระดับความพึงพอใจจากคุณภาพการปฏิบัติงาน (satisfactoriness) ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจของนายจ้าง ได้แก่ การรักษาพนักงานไว้ (retained) การเคลื่อนที่ข้ามสายงาน (transferred) การเลื่อนขั้น (promoted) การไล่ออก (fired) และจากมุมมองของบุคคลที่มีต่อการตอบสนองร่วมกันระหว่างความต้องการของบุคคลและคุณค่าและรูปแบบการเสริมแรงที่จัดให้มีจากงาน (แสดงในกล่องสี่เหลี่ยมด้านล่างกึ่งกลางซ้าย) นำไปสู่ ระดับความพึงพอใจในงาน (satisfaction) ระดับความพึงพอใจในงานนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานจากสิ่งที่ได้รับจากงาน คือบุคคลจะยังคงอยู่กับงานต่อไปหรือจะลาออกจากงาน ทั้งความพึงพอใจต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน (satisfactoriness) และ

ความพึงพอใจในงาน (satisfaction) จำเป็นต่อบุคคลที่จะอยู่กับงานต่อไป ดังนั้นเวลาที่บุคคลยังเหลืออยู่กับงานคือผลจากการปรับเปลี่ยนงาน ถ้าหากไม่พึงพอใจในงานจะเริ่มงานใหม่และเริ่มกระบวนการปรับเปลี่ยนงานใหม่

ทฤษฎีนี้เคยใช้ทำนายการลาออกและการปรับเปลี่ยนอาชีพ และการแนะนำเกี่ยวกับอาชีพ (vocational counseling) และเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยความพึงพอใจในงาน ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (person-environment fit) และความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ (person-organization fit) (Chatman, 1989; Katzell, 1994; O'Reilly, Chatman และ Caldwell, 1991 อ้างถึงใน Lowenberg และ Kelley, 1998)

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา นักวิจัยพยายามค้นหาและระบุปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน ปรากฏดังเอกสารรายงานการศึกษาและผลการวิจัยต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมา ณ ที่นี้

Herzberg, Bernard และ Barbara (1959) ระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยที่ 1 ระบุว่าเป็นปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นแรงจูงใจภายในบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อเจตคติทางบวกในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในงาน (achievement) การชื่นชมและยอมรับ (recognition) เนื้อหาตัวงาน (work itself) หน้าที่และความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้าในอาชีพ (advancement)

ปัจจัยที่ 2 ระบุว่าเป็นปัจจัยเกื้อกูล (hygiene factor) เป็นตัวป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน เช่น เงินเดือน (salary) โอกาสก้าวหน้า (possibility growth) สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (interpersonal relation with sub-ordinates peers and supervisors) สถานภาพ (status) นโยบายและการบริการจัดการ (policy & administration) ชีวิตส่วนตัว (personal life) ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน (job security)

Applewhite (1965) เสนอว่าความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ต่อไปนี้

1. เจตคติต่อกลุ่มทำงาน (attitude toward the work group)
2. เงื่อนไขการทำงานทั่วไป (general working conditions)
3. เจตคติต่อบริษัท (attitude toward the company)
4. ผลตอบแทนที่เป็นเงิน (monetary benefits)
5. เจตคติต่อการบริหารจัดการ (attitude toward management)

Glimer (1966) เสนอว่าความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 10 องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. ความมั่นคง (security) หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรม
2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (opportunity for advancement) ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ขยายขอบเขตงานหรือความรับผิดชอบ การเลื่อนตำแหน่ง เกณฑ์และขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นกลางและโปร่งใส
3. องค์การและการจัดการ (company & management) องค์การมีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และน่าพึงพอใจ
4. ค่าจ้าง (wages) รายได้ประจำและได้พิเศษที่พนักงานได้รับจากองค์การ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) เนื้อหางานสอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และความสามารถ
6. การนิเทศงาน (supervision) วิธีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การทำงานจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพต่อผู้บังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงาน
8. การติดต่อสื่อสาร (communication) สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การยอมรับฟังระหว่างกัน

9. สภาพการทำงาน (working condition) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

10. สวัสดิการ (benefits) สิ่งที่ต้องการมอบให้ นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น ประกันสุขภาพ เป็นต้น

Smith (1969) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกท้าทายของงาน โอกาสในการเรียนรู้ งานและทำให้สำเร็จ หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน

2. การบังคับบัญชา คือรูปแบบการบริหารงาน การให้รางวัล และการลงโทษ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะในการทำงานของผู้บังคับบัญชา

3. รายได้ คือจำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ต่างๆ

4. การเลื่อนขั้นหรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน คือโอกาสที่บุคคลจะก้าวหน้าในการทำงานโดยได้รับการส่งเสริมตำแหน่งให้สูงขึ้น และความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

5. เพื่อนร่วมงาน คือบุคคลที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน ซื่อสัตย์ สามัคคี ให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ดีต่อกัน

Bernard (1972) กล่าวถึงสิ่งที่ต้องการใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน 8 ประการ ต่อไปนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่สิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งของอาจเป็นเงิน หรือรางวัล จากผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal non-material opportunities) สำคัญต่อการส่งเสริมความร่วมมือ โอกาสที่บุคคลได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น เช่น สิทธิพิเศษ เกียรติยศ เป็นต้น

3. เงื่อนไขทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือสิ่งแวดล้อมต่างๆทางกายภาพในการทำงานของบุคคล เช่น สถานที่ เครื่องมือในการทำงาน เป็นต้น

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) ศักยภาพขององค์การที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านความภูมิใจ เช่น การได้ช่วยเหลือครอบครัวตนเอง หรือผู้อื่น เป็นต้น

5. ความดึงดูดใจใฝ่สัมพันธ์ (associational attractiveness) คือความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในองค์การ

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีทำงานและเจตคติต่องาน (adaptation of conditions to habitual method and attitude) คือการปรับปรุงตำแหน่งงาน และวิธีการทำงานให้คล้องจองกับความรู้ ความสามารถของบุคคล ทำให้บุคคลใช้ศักยภาพของตนอย่างเหมาะสมกับงาน ก่อเกิดความพึงพอใจในงาน

7. โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarged participation) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเกิดการมีส่วนร่วมในงาน รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานที่มีอำนาจตัดสินใจ มีความสำคัญ

8. สภาพของการอยู่ร่วมกันในหน่วยงาน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมการอยู่ร่วมกัน ความมั่นคงในทางสังคม บุคคลรู้สึกมีหลักประกันในการทำงาน

McClelland (1987) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจว่าบุคคลมีความต้องการ 3 อย่างเพื่อความสำเร็จและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) ความต้องการของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา

2. ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ (need for affiliation) คือความต้องการของมนุษย์ที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน

3. ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการของมนุษย์ต่อการใช้อิทธิพลและความสามารถบังคับบัญชาคนอื่น

ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Spector (1997) แบ่งประเภทของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงบทบาท งานที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งต่อครอบครัว ค่าตอบแทน ความเครียดในงาน ภาระหน้าที่ การควบคุมและการตัดสินใจ ความต้องการและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้สึกด้านอารมณ์ ความเหมาะสมของบุคคลกับลักษณะของงาน

ซึ่ง Spector วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแบ่งเป็น 9 ด้านดังนี้

1. เงินเดือน/ผลตอบแทน (pay) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และได้รับการเพิ่มเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเงินเดือนหรือผลตอบแทนจะต้องมีความยุติธรรมตามสภาพการทำงานจริง

2. การพิจารณาความดีความชอบ (promotion) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิมในระยะที่เหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างยุติธรรมรวมถึงหลักเกณฑ์พิจารณาบทลงโทษที่เหมาะสมกับการกระทำผิด

3. การนิเทศ (supervision) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะและวิธีการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมอบหมายงาน การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การนิเทศเป็นกระบวนการที่ช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อชี้แนะให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานและช่วยเหลือในการแก้ปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

4. สวัสดิการ (benefits) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร วันลา วันหยุดประจำปี และการเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์การสามารถจัดให้เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคล

5. สิ่งตอบแทน/รางวัล (contingent rewards) หมายถึงความพึงพอใจในการได้รับรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ เป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

6. วิธีการปฏิบัติงาน (operating procedures) หมายถึง ความพึงพอใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อกำหนดและกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน สำหรับงานที่มีความหลากหลายเป็นงานที่สำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การกำหนดขั้นตอน ขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และขอบเขตหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

7. ผู้ร่วมงาน (coworkers) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

8. ลักษณะงาน (nature of work) หมายถึง ความพึงพอใจในประเภทของงาน ความชัดเจนของงาน ความน่าสนใจและท้าทายของงาน รวมทั้งปริมาณงานที่บุคคลรับผิดชอบมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่น่าสนใจ และมีความท้าทายต่องานนั้นๆ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ

9. การติดต่อสื่อสาร (communication) หมายถึงความพึงพอใจในลักษณะและรูปแบบการติดต่อสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และโดยทั้งที่เป็นคำพูดและลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการติดต่อกับบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่เป็นการแลกเปลี่ยนความหมายในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจผู้อื่นและเข้าใจตัวเอง และพยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านของความคิดเห็น เจตคติประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ความต้องการ และค่านิยม เพื่อให้เกิดการรับรู้ในสิ่งที่ต้องการและจำเป็นนำไปสู่การปฏิบัติและการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงานได้

Robin (1998) ระบุถึงองค์ประกอบที่ตัดสินความพึงพอใจในงาน (determines job satisfaction) ของบุคคล ดังนี้

1. ความท้าทายของงาน (mentally challenging work) แนวโน้มของบุคคลต่อการทำงานที่ตนเองมีโอกาใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึงความอิสระและความแปลกใหม่ของงาน อีกทั้งการให้ผลป้อนกลับผลการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลรับรู้ว่างานมีความท้าทาย

2. การให้รางวัลอย่างเท่าเทียม (equitable rewards) ความชัดเจนที่บุคคลรับรู้ถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน เช่น ระบบการจ่ายเงิน นโยบายการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมสนับสนุนการทำงาน (supportive working condition) การที่บุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสะดวกสบายและความเป็นส่วนตัว มีเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และเครื่องอำนวยความสะดวก นอกจากนี้เป็นคุณภาพของสิ่งแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง คุณภาพอากาศ ระยะทางจากที่พัก เป็นต้น

4. การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (supportive colleagues) การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับการสนับสนุนเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคคล

Encyclopedia of Business and Finance (2001) อธิบายบทบาทของบุคลากรที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 8 บทบาทสำคัญดังนี้

1. การพยายามหาโอกาสที่จะแสดงทักษะและความสามารถออกมา การกระทำดังกล่าวจะนำไปสู่งานที่ท้าทายและมีความรับผิดชอบมากขึ้น

2. การพัฒนาทักษะในการสื่อสารให้ดีเยี่ยมในทุกทักษะ ทั้งการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ทั้งนี้ นายจ้างมักจะให้คุณค่ากับบุคลากรที่มีทักษะในการสื่อสารด้านต่างๆดีเยี่ยม

3. การรู้จักเรียนรู้ให้มากขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับงานของตน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น อีกทั้งช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงานลงได้

4. การแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์การต่างๆมักให้ความสำคัญและให้คุณค่ากับบุคลากรที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมักจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง

5. การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การที่เราสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง ถือเป็นส่วนสำคัญของการประสบความสำเร็จ

6. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล กล่าวคือ รู้จักยอมรับว่าคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ยอมรับข้อบกพร่อง รวมทั้งเรียนรู้ที่จะให้และรับคำติชมอย่างสร้างสรรค์

7. การเรียนรู้ที่จะเห็นคุณค่าในงานของตน การเห็นคุณค่าความสำคัญในงานที่ตนทำนั้นจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและถือได้ว่าเป็นบทบาทสำคัญที่สุดต่อความพึงพอใจในการทำงาน

8. การเรียนรู้ที่จะลดความเครียด กล่าวคือ ควรเรียนรู้เทคนิคต่างๆในการจัดการความเครียด เพื่อหลีกเลี่ยงความอ่อนล้าของร่างกายและจิตใจอันเนื่องมาจากการทำงาน

วชิราภรณ์ มณีพิสมัย (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมระหว่างบุคคลตามแนวคิดของชูลท์กับความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งลักษณะของความพึงพอใจในงานไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำ เห็นว่างานเป็นงานที่ดี มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ

2. ความพึงพอใจในรายได้ หมายถึง ความพึงพอใจในรายได้ที่เห็นว่าเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

3. ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจในโอกาสที่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4. ความพึงพอใจในการรับการบังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยตรง เกิดจากหัวหน้างานมีบทบาทในการบังคับบัญชาที่เหมาะสม มีไหวพริบและความคิดที่ทันสมัย มีการวางแผนที่ดี เป็นต้น

5. ความพึงพอใจในผู้ร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากบรรยากาศการทำงานที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่มีน้ำใจ ฉลาด มีความรับผิดชอบ เป็นต้น

6. ความพึงพอใจในงานโดยรวม หมายถึง ความพึงพอใจในงานของตนในภาพรวม รู้สึกชื่นชม และมีความสุขต่องานที่ทำโดยไม่แยกว่ามาจากสาเหตุใด

Byars และ Rue (2008) องค์ประกอบอื่นๆที่มีผลต่อสถานะทางจิตของพนักงานเกี่ยวกับตัวงาน และชีวิตในด้านต่างๆไปคือเจตคติของพนักงานต่องานซึ่งอาจจะบวกหรือลบ สุขภาพ อายุ ระดับของแรงบันดาลใจ สถานะทางสังคม กิจกรรมทางสังคมและการเมือง สามารถมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้วยเช่นกัน

Lowenberg และ Kelley (1998) กล่าวถึงประเด็นความแตกต่างระหว่างบุคคลว่ามีความเกี่ยวข้องกับความแปรปรวนของบุคลิกภาพ อายุและเพศ รวมทั้งเชื้อชาติ ซึ่งความแตกต่างนี้มีความสำคัญเพราะส่งผลกระทบต่อทางเลือก อำนาจและผลการปฏิบัติงานและความสามารถในการตอบแทนผู้ว่าจ้าง โดย Lowenberg และ Kelley นำเสนอที่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความแปรปรวนนำไปสู่การตอบสนองของบุคคลในระดับกลางๆ ต่อกลยุทธ์ขององค์การและพยายามให้ได้รับตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ (Organ และ Hamner. 1982) ในขณะที่ Dubrin (1984) เสนอว่าบุคลิกภาพที่แตกต่างกันนำไปสู่ความแตกต่างของบุคคลดังรายการต่อไปนี้

- 1.1 ระดับพลังงานและความความต้านทานเหนื่อยล้า
- 1.2 ระดับความสำคัญที่ยึดมั่นต่อผลตอบแทนทางจิตใจจากงาน
- 1.3 การตอบสนองของบุคคลต่อรูปแบบผู้นำที่หลากหลาย
- 1.4 ความต้องการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น
- 1.5 ระดับความสามารถในการรับมือกับการตอบสนองต่างๆ

ลักษณะทางบุคลิกภาพอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ยกตัวอย่าง บุคลิกภาพแบบเอ (type A personality) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความไม่พยายามและความจุนเจือยที่มีต่อความพึงพอใจในงาน (Bluen, Barling และ Burns, 1990) ในความเห็นของ Lee, Ashford และ Bokko (1990) เสนอว่าพนักงานที่มีระดับการควบคุม

ความเชื่อที่สูงกว่าเมื่อปฏิสัมพันธ์กับคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ (แข่งขัน ก้าวร้าว ประสบความสำเร็จสูง) จะแสดงระดับความพึงพอใจในงานที่สูงกว่า ซึ่งตรงกับความเห็นของ Spector (1986) ในประเด็นเดียวกัน การเห็นคุณค่าในตนและสภาพอารมณ์แสดงถึงความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอีกด้วย ยกตัวอย่าง พนักงานที่มีความพึงพอใจและแสดงออกถึงระดับการเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงกว่า และระดับอารมณ์ทางลบที่ต่ำกว่า (Locke, 1976; Winefield, Tiggemann, Winefield, และ Goldney, 1991)

2. ด้านอายุ เคยมีการค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความพึงพอใจในงานโดยการวัดออกมาเป็นกราฟความสัมพันธ์รูปตัวยู (U-shaped) หรือโค้งเส้นตรง (curvilinear) ซึ่งจากกราฟแสดงให้เห็นระดับความพึงพอใจที่สูงในกลุ่มผู้มีอายุน้อยและลดลงในเวลาต่อมา จากนั้นเพิ่มขึ้นในพนักงานสูงอายุ (Gruneberg, 1979)

Organ และ Hamner (1982) ค้นพบว่าพนักงานเริ่มต้นงานพร้อมกับความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสิ่งที่จะได้รับจากงาน เมื่อพนักงานค้นพบความจริงและกลับมาสู่ความคาดหวังที่เป็นจริง พนักงานยังคงอยู่กับงานในช่วง 10 ปีแรกและเริ่มรู้สึกหมดกำลังใจ จากนั้นพนักงานจะปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานะการทำงานที่เป็นอยู่ทำให้มองงานที่ทำอยู่ในด้านบวกมากขึ้น ผลแสดงออกผ่านทางระดับความพึงพอใจในงานที่สูงกว่า แต่อาจเป็นไปได้ว่าความพึงพอใจในงานสูงขึ้นอาจมาตัวแปรอื่น ๆ ในชีวิต เช่น พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าและประสบการณ์ทำงานมากกว่าและสมรสแล้วมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่าประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าและยังไม่สมรส (Khaleque และ Rahman, 1987)

3. ด้านเพศและเชื้อชาติ เพศและเชื้อชาติส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน การประเมินจากบุคคลอื่นและการรับรู้ความพึงพอใจในงาน เพศและเชื้อชาติเป็นคุณลักษณะที่มีการแบ่งเป็นกลุ่มรอง (minority) และพนักงานเพศหญิงเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้นำหลัก (dominant) ชายผิวขาวซึ่งอยู่ในส่วนที่มีอำนาจมากที่สุดในองค์กร พบว่าผู้ชายเชื้อชาติคอเคเซียนอยู่ในระดับสูงสุดและเป็นกลุ่มหลักที่ควบคุมพนักงานกลุ่มรองซึ่งเป็นผู้หญิง ซึ่งพบว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มรองจะอยู่ในระดับล่างในอาชีพและมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ เป็นผลจากการที่กลุ่มรองขาดโอกาสที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงและอำนาจในงานอยู่กับชายผิวขาวทำให้ขาดอำนาจ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในบริบทเพศและเชื้อชาติแสดงให้เห็นผลที่หลากหลาย

Fricko และ Beehr (1992) อธิบายความแตกต่างในระดับความพึงพอใจในงานด้วยระดับความสอดคล้องของบุคคลที่มีระหว่างอาชีพและแรงบันดาลใจ สาขาวิชาหลักในระดับอุดมศึกษาและงานที่ทำ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าในกลุ่มผู้ชายมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าเนื่องจากมีปัจจัยที่สอดคล้องกัน โดยเพศมีความเหมาะสมตรงกับอาชีพที่มุ่งเน้นที่เพศชาย และอาชีพที่มีความคล้องจองกับสาขาเอกที่เรียนมากในระดับอุดมศึกษา กลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุดคือกลุ่มเพศหญิงที่ทำงานที่มุ่งเน้นเพศหญิงสูง ตามความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างเพศและอาชีพ ซึ่งงานไม่ได้ตรงกับสาขาวิชาเอกที่เรียนในระดับอุดมศึกษา

การรับรู้ความพึงพอใจในงานและสมมติฐานที่ตั้งขึ้นเกี่ยวกับกลุ่มรองที่มีผลต่อความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงาน ยกตัวอย่าง ความคาดหวังแบบเหมารวม (stereotypical expectation) นำไปสู่ความรู้สึกที่หลากหลายเกี่ยวกับความพึงพอใจ 15 ปีผ่านไปก็ได้ข้อสรุปว่า ผู้หญิงถูกคาดหวังให้พึงพอใจในงานมากกว่าผู้ชาย เพราะความคาดหวังในระดับต่ำกว่าสอดคล้องกับเพศหญิงในบทบาทในบ้าน (Hopkins, 1983) สมาชิกของกลุ่มรองมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มรอง (Cox และ Blake, 1991) จุดเริ่มต้นของการเป็นกลุ่มรองอาจมาจากสังคมผู้ชายผิวขาว เกี่ยวข้องกับความเชื่อเกี่ยวกับผู้บริหารในความอุดมคติ (Triandis, Kuroski และ Gelfand, 1994) และการเป็นพนักงานที่ดีที่สุดนำไปสู่ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความคับข้องใจเหนือการเติบโตของอาชีพและการพัฒนาสำหรับทั้งผู้หญิงแอฟริกาและอเมริกา ผลคือระดับความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่า (Konar, 1981; Weaver, 1980)

กัณฑ์ภัสสร เรื่องไพโรจน์ (2551) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในการทำงาน อายุ เวลาในการทำงาน เซวณปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ทักษะความสามารถหลากหลายในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน โครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงานใหม่ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในผู้บริหาร และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง บรรยากาศในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและการประสานงานในองค์การ

3.4 การประเมินความพึงพอใจในงาน

ในการเลือกใช้แบบวัดความพึงพอใจในงาน ขึ้นอยู่กับการให้ความหมายของความพึงพอใจในงานของผู้ที่ศึกษาวิจัย รวมถึงการนำผลการวัดความพึงพอใจในงานไปใช้ประโยชน์ ซึ่ง (Jewell, 1998) ได้แบ่งเนื้อหาการวัดออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การวัดความพึงพอใจในด้านการบรรลุความต้องการ (need fulfillment) คือการวัดที่มุ่งเน้นปัจจัยตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ค่าจ้าง การได้รับการยอมรับ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการอำนาจ เป็นต้น

2. การวัดความพึงพอใจในด้านความรู้สึกโดยรวม (global feeling) คือการวัดที่มุ่งเน้นในสิ่งที่บุคคลจะชอบหรือไม่ชอบในงาน โดยจะไม่แย่งออกเป็นด้าน แต่จะมีลักษณะของปัจจัยต่างๆไป ซึ่งเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในลักษณะนี้ได้แก่ JIG (Job in General Scale) และ OJS (Overall Job Satisfaction) เป็นต้น

3. การวัดความพึงพอใจในด้านองค์ประกอบของทัศนคติ หรือองค์ประกอบของงาน (facets) คือการวัดที่มุ่งเน้นในการค้นหาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน อันจะทำให้สามารถดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัจจัยนี้ได้โดยตรงจุด และส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานนี้ ได้แก่ JSS (Job Satisfaction Survey), MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaires), JDS (Job diagnostic Survey) และ JDI (Job Descriptive index) เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การวัดความพึงพอใจในงานด้วยเครื่องมือวัด JDI: Job Descriptive Index เนื่องจากเป็นเครื่องมือวัดที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย มีความน่าเชื่อถือมาก และยังสามารถวัดความพึงพอใจในงานในด้านต่างๆ ที่สำคัญได้อย่างครบถ้วน ซึ่งแบบวัดนี้น่าจะทำให้งานวิจัยครั้งนี้สามารถวัดความพึงพอใจในงานของพนักงานได้อย่างเที่ยงตรงและแม่นยำ

แบบวัดความพึงพอใจในงาน JDI: Job Descriptive Index เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นโดย Smith, Kendal และ Hualin ในปี 1969 ได้ออกแบบมาจากภาวะสันนิษฐานของความพึงพอใจในงาน ซึ่งแบ่ง

ความพึงพอใจในงานเป็น 5 ด้าน มีข้อคำถาม รวม 72 ข้อ และสร้างแบบวัดตามองค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนี้ 1.ลักษณะงาน 2.รายได้ 3.โอกาสเลื่อนตำแหน่ง 4.การบังคับบัญชา 5.เพื่อนร่วมงาน Smith และ คณะหาคุณภาพของแบบวัดโดยใช้ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ด้วยวิธีการแบ่งครึ่งมาตร (split half) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .80 - .88 เมื่อแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Noe, Wollenback, Gerhart และ Wright (2008) กล่าวว่าความไม่พึงพอใจในงานเป็นสาเหตุของการถอนตัวจากงาน (Job Withdrawal) ทั้งการถอนตัวจากงานทางกายภาพ (Physical Job Withdrawal) และการถอนตัวทางจิต (Psychological Withdrawal) ซึ่งไม่ว่าเป็นการถอนตัวประเภทไหนก็ย่อมส่งผลเสียต่อองค์การ

1) การถอนตัวทางกายภาพ (physical job withdrawal) ถ้าหากเงื่อนไขในงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ พนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานอาจแก้ปัญหาด้วยการออกจากงาน ความไม่พึงพอใจในงานอาจมาจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการโยกย้ายตำแหน่งงานภายใน ซึ่งเป็นผลมาจากความไม่ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือเงื่อนไขการทำงาน นอกจากนี้แหล่งความไม่พึงพอใจในงานอาจมาจากนโยบายขององค์การ ขาดความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนต่ำกว่าตลาดแรงงาน ทั้งหมดเป็นสาเหตุของการออกจากงาน ถ้าหากพนักงานไม่ลาออกจากงานพนักงานจะมีการปรับตัวต่อความไม่พึงพอใจในงานโดยการออกจากงานในระยะเวลาสั้นๆด้วยการขาดงาน Gale (2003) รายงานผลการสำรวจซึ่งบ่งชี้ว่าโดยเฉลี่ยบริษัทสูญเสียงบประมาณร้อยละ 15 ของค่าจ้างทั้งหมดจากการจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานทั้งที่พนักงานขาดงาน อีกทั้ง Rosse และ Miller (1984) เสนอว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานอาจจะปรับตัวด้วยการมาทำงานสายอาจจะไม่เสียหายเท่าการสร้างควมรบกวนหรือความล่าช้าของงานเท่ากับการหยุดงานแต่ก็เป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายขององค์การที่สัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงาน นอกจากนี้ the Original research in summarized in Dennis Organ พบว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในระดับต่ำ และในหลายการศึกษาสนับสนุนว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานต่ำเป็นตัวทำนายที่ดีถึงแนวโน้มที่พนักงานจะเข้าร่วมสหภาพแรงงาน (Denisi และ Griffin, 2008)

2) การถอนตัวทางจิต (Psychological Withdrawal) Noe, Wollenback, Gerhart และ Wright (2008) การถอนตัวทางจิตเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่พนักงานไม่สามารถถอนตัวทางกายภาพออกจากงานได้ พนักงานจะปรับตัวด้วยการเอาใจออกห่างจากงาน การขาดความคิดที่จดจ่อกับงานหรือไม่เอาใจใส่

ต้องงาน พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานต่ำจะรู้สึกผูกพันต่องานในระดับต่ำมากและมีมุมมองว่างานเป็นส่วนประกอบที่ไม่สำคัญของชีวิต นอกจากนี้พนักงานยังมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ไม่พยายามที่จะทุ่มเทความพยายามทำงานในนามขององค์กร พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรต่ำจะรอโอกาสที่จะออกจากงาน นอกจากพบความเชื่อมโยงอย่างมากระหว่างความไม่พึงพอใจในงานและความเครียด โดยเฉพาะอาการทางจิตจากการทำงาน (job burn out) จึงพบว่าพนักงานที่ความพึงพอใจในงานต่ำมักจะลาหยุดงานเนื่องจากสาเหตุทางสุขภาพ (Denisi และ Griffin, 2008)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำกับ การแสดงออกของตน ความพึงพอใจในงาน และสุขภาวะทางจิต

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับ การแสดงออกของตนกับความพึงพอใจในงาน

นิตยา รัตนพิชิต (2534) ศึกษา การทำนายความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจในงานด้านทั่วไป ด้วยคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตน ของพนักงานภาคพื้นบริษัทการบินไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 300 คน แบ่งเป็นเพศชาย 53 คน เพศหญิง 247 คน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนการกำกับ การแสดงออกของตน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานในด้าน ลักษณะงาน โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจในงานด้านทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายตามหลักทฤษฎี การกำกับ การแสดงออกของตนได้ว่า ผู้ที่มีการกำกับ การแสดงของตนสูง จะมีความรู้สึกไวต่อสถานการณ์ทางสังคม สังเกตสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมพฤติกรรม การแสดงออกของเขา เพื่อความพึงปรารถนาของสังคม สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ง่าย สร้างรูปแบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม มีมโนทัศน์ของตนเน้นทางปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะยืดหยุ่นปรับตัวได้ดี จากลักษณะงานของการให้บริการ และบุคลิกภาพที่ปรับตัวได้ง่าย ชอบสร้าง ความประทับใจให้ผู้อื่น ทำให้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น ที่มีคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนเพิ่ม ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มของบุคลิกภาพการกำกับ การแสดงออกของตนสูงขึ้น ย่อมที่จะมีความความพึงพอใจในงานด้าน ลักษณะงาน โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และ ความพึงพอใจในงานด้าน

นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูง 27% และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ 27% พบว่าผู้ที่ได้คะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนในกลุ่มสูง จะมีความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจในงานด้านทั่วไป สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตกับความพึงพอใจในงาน

Diener (1984 อ้างถึงใน หทัยรัตน์ พานปรีชากุล, 2551) อธิบายถึงความแตกต่างของสุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจในงาน โดย Diener กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน อันเกิดจากปัจจัยต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นความหมายที่ค่อนข้างจำกัดและแคบ ในขณะที่สุขภาวะทางจิตนั้นมีความหมายที่กว้างกว่า เนื่องจากสุขภาวะทางจิตเป็นความสุขจากเรื่องราวต่างๆที่ผ่านเข้ามาในชีวิต มิใช่เฉพาะเพียงสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อการดำเนินชีวิตทั้งหมด สอดคล้องกับ Wright (2005) ที่กล่าวว่าสุขภาวะทางจิต เกิดขึ้นจากองค์ประกอบทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ (emotional & effective component) ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นจากกระบวนการรู้คิด การประเมิน และองค์ประกอบด้านเจตคติเป็นสำคัญ (cognitive & attitude component)

การแยกองค์ประกอบทางด้านความเชื่อ กระบวนการรู้คิดและเจตคติ ออกจากความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลนั้นทำได้ยาก เนื่องจากการที่บุคคลจะประมวลความคิดออกมาเป็นเจตคตินั้นย่อมมีเรื่องของความรู้สึกและอารมณ์มาเกี่ยวข้อง ดังนั้นแม้ว่า สุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจในงานจะมีความแตกต่างกันในบริบทภายใน แต่ในความเป็นจริงแล้ว ตัวแปรทั้งสองยังคงมีความเกี่ยวเนื่องกันอยู่

Wright et al. (2002 อ้างถึงใน หทัยรัตน์ พานปรีชากุล, 2551) กล่าวถึงการศึกษาเรื่องความสามารถของสุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจในงานในการทำงานในบทบาทของตัวแปรทำนายผลการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานแผนกเดียวกันและอายุไล่เลี่ยกัน ค่าเฉลี่ยของอายุเท่ากับ 39 ปี มีอายุงานเฉลี่ย 10.8 ปี และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมือนกัน รวมถึงได้รับการประเมินจากหัวหน้าคนเดียวกัน จำนวน 47 คนจากตอนเหนือของรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา โดยการใช้แบบวัดสุขภาวะทางจิตของ Berkman (1971 อ้างถึงใน Wright et al., 2002) ซึ่งมีความใกล้เคียงกับแบบวัดของ Bradburn แบบวัดของ Diener (1984) และแบบวัดของ Watson et al. (1988) ทั้งนี้ข้อคำถามจะถามถึง

ความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลในภาพรวมโดยจะถามว่า “คุณมีความรู้สึกเหล่านี้บ่อยแค่ไหน” ตามด้วยคำอธิบายต่างๆที่สื่อถึงอารมณ์ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เช่น รู้สึกว่าเหว่ รู้สึกมีความสุขมาก เป็นต้น ข้อคำถามมีทั้งหมด 8 ข้อ การให้คะแนนจะมีตั้งแต่ช่วง 1-7 หากตอบ 1 หมายถึง มีสุขภาวะทางจิตในระดับต่ำมาก เรียงลำดับไปถึง 7 ที่หมายถึงมีสุขภาวะทางจิตสูงมาก แบบวัดนี้มีการหาค่าความตรงจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มคนทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา 6,928 คน และพบว่ามีค่าความตรงในระดับสูง (Berkman, 1971 อ้างถึงใน Wright et al., 2002) และในการวิจัยครั้งนี้มีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ได้ค่า $\alpha = .72$ และผลการวิจัยของ Wright et al., 2002 ในครั้งนี้พบว่า สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและสามารถเป็นตัวแปรทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

ถึงแม้ว่าในการศึกษาครั้งนี้ไม่มีการศึกษาอิทธิพลทางตรงของสุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และไม่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของตัวแปรสื่อหรือตัวแปรกำกับที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน แต่ผู้วิจัยมองว่าการศึกษาอิทธิพลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจในงานและอิทธิพลของตัวแปรแทรก ในที่นี้คือ สุขภาวะทางจิต ที่มีต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน โดยมีการปรับกรอบความคิดที่นำมาใช้โดยนำตัวแปรที่อาจมีอิทธิพลกับผลการปฏิบัติงานมาศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ สมรรถนะของพนักงาน ซึ่งหมายถึง คุณสมบัติ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ที่จะสนับสนุนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพตามไปด้วย (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2549) และหากค้นพบได้ว่า สุขภาวะทางจิต เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ตามที่ Judge et al. (2001) สรุปถึงการค้นพบอิทธิพลของตัวแปรแทรกจะช่วยอธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้อย่างไร และทิศทางของความสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงเล็กน้อยเพียงใด หากมีตัวแปรแทรกอีกตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

4.3 งานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของตน กับ องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต

Joyce และ Meredith (2007) ศึกษาบุคลิกภาพแบบ แสดงตัว เปิดเผย (Extraversion) แบบวิตกกังวล (Neuroticism) และ การกำกับแสดงออกของตน (Self-Monitoring) กับประสิทธิภาพทาง

อารมณ์ กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจและจิตวิทยาสาธารณะจำนวน 162 คน อายุเฉลี่ย 20 ปี แบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 47 เพศหญิงร้อยละ 53 เป็นชาวคอเคเซียนร้อยละ 78 ชาวเอเชียร้อยละ 9 ชาวแอฟริกาอเมริการ้อยละ 4 และอื่นๆร้อยละ 9 พบความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับกับการแสดงออกของตน (Self-Monitoring) กับ ประสิทธิภาพการแสดงอารมณ์ ผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกตนเองสูงสามารถปรับสภาวะทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีแนวโน้มประสบการณ์ความเครียดน้อยกว่าผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนเองต่ำ

Baron, (1989 อ้างถึงใน นิตยา รัตนพิชิต, 2534) ศึกษาบุคลิกภาพและความขัดแย้งในองค์กร โดยใช้ผลของรูปแบบพฤติกรรมแบบ A และ B กับ การกำกับกับการแสดงออกของตน ศึกษาพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง วัดความขัดแย้งภายในองค์กร เช่น ความถี่ในการเกิดความขัดแย้งกับผู้อื่น (แบ่งเป็น ความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน) วัดการรับรู้เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้ง วัดวิธีการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง และวัดรูปแบบของพฤติกรรม A และ B กับ การกำกับกับการแสดงออกของตน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีลักษณะรูปแบบพฤติกรรม A และ ผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนเองต่ำ จะรายงานความถี่ของการขัดแย้งกับบุคคลอื่นสูงกว่า และมีแนวโน้มที่จะร่วมมือกันในการแก้ปัญหาน้อยกว่าผู้ที่มีรูปแบบพฤติกรรม B และ ผู้ที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนเองสูง

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการแสดงอารมณ์ และความขัดแย้งในองค์กรมีลักษณะตรงกับบางองค์ประกอบของสภาวะทางจิต ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น รวมทั้งลักษณะการกำกับกับการแสดงออกของตน มีทักษะเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แสดงตนให้เป็นไปตามความคาดหวังของบุคคลในสถานการณ์นั้นๆ ทางผู้วิจัยจึงคาดว่า การกำกับกับการแสดงออกของตนเองน่าจะมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตโดยรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับกับการแสดงออกของตนเองตามแนวคิดของ Snyder และ สภาวะทางจิตตามแนวคิดของ Ryff

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับกับการแสดงออกของตนเองกับความพึงพอใจในงานและสภาวะทางจิต

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและสภาวะทางจิตระหว่างผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของ ตนสูงและผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

สมมติฐานการวิจัย

1. การกำกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสภาวะทางจิต
2. การกำกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน และ ความพึงพอใจในงานโดยรวม
3. ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีสภาวะทางจิตมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออก ของตนต่ำ
4. ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน และความพึงพอใจใน งานโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งสำรวจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับการแสดงออกของตน สภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงาน ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน ซึ่งเป็นตัวแทนประชากรแต่ละแผนกของบริษัทแห่งนั้น
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มี 3 มาตรฐาน ดังนี้
 - 3.1 มาตรฐานการกำกับการแสดงออกของตน (Self-Monitoring หรือมาตร SMS) ของ Snyder (1985) ซึ่งแปล เรียบเรียง เพิ่มข้อกระทง โดย นันทารัตน์ ตันตยาวราพันธ์ (2537)

3.2 มาตรการวัดสุขภาพทางจิต (Ryff's Psychology Well-Being Scales หรือมาตร PWBS) ของ Ryff (1989; 1995) ฉบับ 18 ข้อ แปลและเรียบเรียงโดย ชุตติมา พงศ์วรินทร์, อรัญญา ด้อยคำภีร์ และ สุภาพรณ โคตรจรัส (2552)

3.3 มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน (Job Descriptive Index หรือมาตร JDI) ของ Smith และคณะ (1985) ได้รับการแปลและเรียบเรียงโดย สมสุข ดิลกสกุลชัย (2534)

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ การกำกับการแสดงออกของตน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สุขภาพทางจิต และ ความพึงพอใจในงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำกับการแสดงออกของตน (Self-Monitoring) หมายถึง การสังเกตตนเอง และการควบคุมตนเอง ซึ่งอาศัยสถานการณ์เป็นตัวชี้แนะ เพื่อการแสดงออกตัวตนที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ สังคม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

- **ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง (High Self-Monitoring)** หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกไวต่อสถานการณ์ทางสังคม และอาศัยสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวชี้แนะ เพื่อการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ทางสังคม สามารถควบคุมพฤติกรรมและปรับตัวตามสถานการณ์ หรือบุคคลอื่นที่เปลี่ยนแปลงไปได้

- **ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ (Low Self-Monitoring)** หมายถึง บุคคลที่มีความสนใจน้อยต่อข้อมูลทางสังคมในเรื่องการแสดงตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ พฤติกรรมการแสดงออกเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในและเจตคติที่แท้จริงและมั่นคงต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ในการวิจัยครั้งนี้การกำกับการแสดงออกของตน หมายถึงค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน ของ Snyder (1985) ซึ่งแปล เรียบเรียง เพิ่มข้อกระทง โดย นันทารัตน์ ดันตยาวราพันธ์ (2537)

2. **สุขภาวะทางจิต(Psychological Well-Being)** หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต เป็นความพึงพอใจจากการประเมินเหตุการณ์ทั้งหมดที่ผ่านเข้ามาในชีวิต แสดงถึงลักษณะทางจิตด้านบวกในการดำเนินชีวิต รวมทั้งชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ในการวิจัยครั้งนี้ สุขภาวะทางจิต หมายถึงค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Ryff's Psychology Well-Being Scales หรือมาตร PWBS) ของ Ryff (1989; 1995) ฉบับ 18 ข้อ แปลและเรียบเรียงโดย ชุตติมา พงศ์วรินทร์, อรัญญา ดุ้ยคำภีร์ และ สุภาพรรณ โคตรจรัส (2552)

3. **ความพึงพอใจในงาน(Job Satisfaction)** หมายถึง การประเมินจากการเปรียบเทียบความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ตัวงาน ขั้นตอนการทำงาน ผลตอบแทน ผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ในมิติต่างๆ เช่น เจคติ ค่านิยม ความคิด ความรู้สึกและอารมณ์ กับสิ่งที่ประสบจริงในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซึ่งเป็นความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ ที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจในงาน หมายถึงค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบวัดความพึงพอใจในงาน (Job Descriptive Index หรือมาตร JDI) ของ Smith และคณะ (1985) ได้รับการแปลและเรียบเรียงโดย สมสุข ติลกสกุลชัย (2534)

4. **พนักงานบริษัท (employee)** หมายถึง พนักงานประจำสำนักงาน ที่บริษัทตกลงจ้างให้ทำงานให้แก่บริษัท ได้รับการดูแลและหน้าที่ในงานชัดเจน มีผลตอบแทนงาน ผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า และการพัฒนา การฝึกอบรมต่างๆระหว่างการทำงานในบริษัทนั้นๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับการแสดงออกของตนกับสุขภาวะทางจิต และความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับการแสดงออกของตนกับความพึงพอใจในงาน
2. ทราบถึงระดับสุขภาวะทางจิตของผู้ที่มีการทำกับการแสดงออกของตนสูง และผู้ที่มีการทำกับการแสดงออกของตนต่ำ
3. ทราบถึงระดับความพึงพอใจงานในงานของผู้ที่มีการทำกับการแสดงออกของตนสูง และผู้ที่มีการทำกับการแสดงออกของตนต่ำ
4. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การทำกับการแสดงออกของตน สุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงาน รวมทั้งผลวิจัยจะได้นำไปใช้กับการคัดเลือก การอบรม และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับการแสดงออกของตน สุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงาน และเปรียบเทียบสุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจงานระหว่างผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงกับผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยมีรายละเอียดในวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ที่มีจำนวนประชากรทั้งหมดประมาณ 8,300 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีจำนวนทั้งหมด 200 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณที่กำหนดเกณฑ์ไว้ว่า ตัวแปรต้น 1 ตัว ควรมีการสุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 20 คน (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009) ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรต้น 1 ตัว ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างต้องมีจำนวนอย่างน้อย 20 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่าง 200 คน เพื่อเพิ่มอำนาจทางสถิติในการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบรายละเอียด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยคำถาม 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 มาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตน (Self-Monitoring Scale หรือมาตร SMS) ของ Snyder (1985) ซึ่งแปล เรียบเรียง เพิ่มข้อกระทง โดย นันทารัตน์ ตันตยาราพันธ์ (2537)

ส่วนที่ 3 มาตรการสุขภาวะทางจิต (Ryff's Psychology Well-Being Scales หรือมาตร PWBS) ของ Ryff (1989; 1995) ฉบับ 18 ข้อ แปลและเรียบเรียงโดย ชูติมา พงศ์วรินทร์, อรัญญา ตูย์คำภีร์ และ สุภาพรณ โคตรจรัส (2552)

ส่วนที่ 4 มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน (Job Descriptive Index หรือมาตร JDI) ของ Smith และ คณะ (1985) ได้รับการแปลและเรียบเรียงโดย สมสุข ติลกสกุลชัย (2534)

การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. มาตรการกำกับการกำกับการแสดงออกของตน

มาตรการกำกับการกำกับการแสดงออกของตน (Self-Monitoring หรือมาตร SMS) ซึ่งสร้างโดย Mark Snyder ในปี 1972 มีจำนวนข้อกระทงทั้งสิ้น 25 ข้อ และ Snyder ได้นำมาตร 25 ข้อนี้มาทำการพัฒนาในปี 1985 มีทั้งสิ้น 18 ข้อ ผู้วิจัยจึงนำมาตรการกำกับการกำกับการแสดงออกของตนฉบับเรียบเรียงและแปลเป็นภาษาไทยทั้งหมด 18 ข้อ โดย นันทารัตน์ ตันตยารวาพันธุ์ (2537) และมาตรการกำกับการกำกับการแสดงออกของตนฉบับสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมและผ่านการวัดคุณภาพเครื่องมือทั้งหมด 42 ข้อ โดย นันทารัตน์ ตันตยารวาพันธุ์ (2537) นำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเพื่อเปรียบเทียบและคัดเลือกข้อกระทงจากทั้ง 2 ฉบับ โดยยึดหลักทฤษฎีของมาตรการกำกับการกำกับการแสดงออกของตน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การควบคุมการแสดงออกของตน การแสดงออกในสังคม และการแสดงออกตามความคาดหวังของคนอื่น แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 20 ข้อ ได้แก่ 1 2 3 5 8 9 10 13 15 17 18 20 22 24 26 27 28 33 34 และ 41 และแบ่งเป็นข้อกระทงทางลบ 22 ข้อ ได้แก่ 4 6 7 11 12 14 16 19 21 23 25 29 30 31 32 35 36 37 38 39 40 และ 42 ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อกระทงทางบวก	จริงที่สุด	=	5 คะแนน
	ค่อนข้างจริง	=	4 คะแนน
	จริงปานกลาง	=	3 คะแนน
	ไม่ค่อยจริง	=	2 คะแนน
	ไม่จริงเลย	=	1 คะแนน

ข้อกระทงทางลบ	จริงที่สุด	=	1 คะแนน
	ค่อนข้างจริง	=	2 คะแนน
	จริงปานกลาง	=	3 คะแนน
	ไม่ค่อยจริง	=	4 คะแนน
	ไม่จริงเลย	=	5 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 1) ผู้วิจัยนำมาตรวจวัดการกำกับการแสดงออกของตนที่แปลและเรียบเรียงโดย นันทารัตน์ ตันตยาวราพันธ์ (2537) มาหาความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 ท่านพิจารณา ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ดุ้ยคัมภีร์ และอาจารย์ ดร. สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล พิจารณาข้อกระทงแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมทั้งในด้านความถูกต้องของภาษาและการเรียงลำดับข้อกระทงสำหรับการนำมาตรไปใช้วัดการเห็นคุณค่าในตนเองโดยยึดองค์การเป็นหลัก เพื่อพัฒนาเป็นมาตรที่ใช้วัดจริงต่อไป
- 2) การหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยการทดสอบค่าที่ นำมาตรวัดที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานสาขาธนาคารออมสิน จำนวน 60 คน และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยการทดสอบค่าที่ โดยการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยกลุ่มที่คะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 เป็นกลุ่มต่ำ พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านการวิเคราะห์จำนวน 12 ข้อ จึงทำการตัดข้อคำถามเหล่านั้นออก
- 3) การหาค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่มาทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) โดยเทียบกับค่า r วิฤติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 [$r(60) \approx .216, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรทั้งหมดต่ำกว่าค่า r วิฤติ ข้อกระทงนั้นจะถูก

คัดออก พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านการวิเคราะห์จำนวน 10 ข้อ จึงทำการตัดข้อคำถามเหล่านั้นออก เหลือข้อกระทงมาตรงกับกรแสดงออกของตนทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ

2. มาตรการวัดสุขภาวะทางจิต

มาตรการวัดสุขภาวะทางจิต (Ryff's Psychology Well-Being Scales หรือมาตร PWBS) ซึ่งสร้างโดย Carol Ryff, 1989; 1995 ฉบับ 18 ข้อ และ แปลและเรียบเรียงโดย ชุติมา พงศ์วรินทร์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ตัญคำภีร์ และรองศาสตราจารย์สุภาพรรณ โคตรจรัส (2552) ซึ่งแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพึ่งตนเองได้ ความสามารถในการจัดการกับสภาพแวดล้อม ความมั่งคั่งในตนเอง การมีสัมพันธ์ภาพเชิงบวกกับผู้อื่น การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต และการยอมรับตนเอง แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 10 ข้อ ได้แก่ 1 2 6 7 8 11 12 14 15 และ 18 แบ่งเป็นข้อกระทงทางลบ 8 ข้อ ได้แก่ 3 4 5 9 10 13 16 และ 17

ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert (Rating Scale) 6 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อกระทงทางบวก	เห็นด้วยมากที่สุด	=	6 คะแนน
	เห็นด้วยมาก	=	5 คะแนน
	เห็นด้วยเล็กน้อย	=	4 คะแนน
	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	=	3 คะแนน
	ไม่เห็นด้วยมาก	=	2 คะแนน
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	=	1 คะแนน
ข้อกระทงทางลบ	เห็นด้วยมากที่สุด	=	1 คะแนน
	เห็นด้วยมาก	=	2 คะแนน
	เห็นด้วยเล็กน้อย	=	3 คะแนน
	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	=	4 คะแนน

ไม่เห็นด้วยมาก = 5 คะแนน

ไม่เห็นด้วยมากที่สุด = 6 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยนำมาตราวัดมาตรฐานจิต (Ryff's Psychology Well-Being Scales หรือมาตร PWBS) ซึ่งสร้าง โดย Carol Ryff, 1989; 1995 ฉบับ 18 ข้อ และ แปลและเรียบเรียงโดย ชุตินา พงศ์วรินทร์ , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณญา ต้อยคำภีร์ และรองศาสตราจารย์สุภาพรรณ โคตรจรัส (2552) มาหาความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณญา ต้อยคำภีร์ และ ชุตินา พงศ์วรินทร์ พิจารณาข้อกระทงแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมทั้งในด้านความถูกต้องของภาษาและการเรียงลำดับข้อกระทงสำหรับการนำมาตราวัดไปใช้วัดการเห็นคุณค่าในตนเองโดยยึดองค์การเป็นหลัก เพื่อพัฒนาเป็นมาตราที่ใช้วัดจริงต่อไป

2) การหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยการทดสอบค่าที่ นำมาตราวัดที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในโรงงานผลิตแม่พิมพ์โลหะแห่งหนึ่ง จำนวน 62 คน และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยการทดสอบค่าที่ โดยการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยกลุ่มที่คะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 เป็นกลุ่มต่ำ พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านการวิเคราะห์จำนวน 2 ข้อ จึงทำการตัดข้อคำถามเหล่านั้นออก

3) การหาค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่มาทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) โดยเทียบกับค่า r วิกฤติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 [$r(60) \approx .216, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตราทั้งหมดต่ำกว่าค่า r วิกฤติ ข้อกระทงนั้นจะถูกคัดออก พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านการวิเคราะห์จำนวน 2 ข้อ จึงทำการตัดข้อคำถามเหล่านั้นออก เหลือข้อกระทงมาตรฐานจิตทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ

3. มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน

มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน (Job Descriptive Index หรือมาตร JDI) เป็นมาตรที่สร้างขึ้นครั้งแรกโดย Smith, Home และ Hualin (1975) ต่อมาได้ปรับปรุงโดย Smith และคณะในปี 1985 ซึ่งวัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แปลและเรียบเรียงโดย สมสุข ติลกสกุลชัย (2534) และได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อความเหมาะสมโดย รองศาสตราจารย์ ดร. อธิระพร อุวรรณโณ มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน (JDI) เป็นมาตรที่สร้างเป็นมาตรฐาน ผ่านการสร้างและพัฒนาเป็นอย่างดี และได้มีผู้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความพึงพอใจในงานอย่างกว้างขวาง (นิตยา รัตนพิชิต, 2534) มีจำนวนทั้งหมด 72 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 36 ข้อ ได้แก่ 1 3 4 5 7 9 11 12 13 15 16 18 19 20 23 24 25 26 30 33 34 35 38 39 45 46 47 48 49 54 58 59 65 66 67 และ 69 แบ่งเป็นข้อกระทงทางลบ 36 ข้อ ได้แก่ 2 6 8 10 14 17 21 22 27 28 29 31 32 36 37 40 41 42 43 44 50 51 52 53 55 56 57 60 61 62 63 64 68 70 71 และ 72

ลักษณะมาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อกระทงทางบวก	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
	ค่อนข้างเห็นด้วย	=	4 คะแนน
	เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอๆกัน	=	3 คะแนน
	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน
ข้อกระทงทางลบ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน
	ค่อนข้างเห็นด้วย	=	2 คะแนน
	เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอๆกัน	=	3 คะแนน
	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	=	4 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 1) ผู้วิจัยนำมาตราวัดมาตรฐานวัดความพึงพอใจในงาน (Job Descriptive Index หรือมาตร JDI) เป็นมาตรที่สร้างขึ้นครั้งแรกโดย Smith, Home และ Hualin (1975) ต่อมาได้ปรับปรุงโดย Smith และคณะ ในปี 1985 ซึ่งวัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แปลและเรียบเรียงโดย สมสุข ติลกสกุลชัย (2534) มาหาความตรงตามภาวะ สันนิษฐาน (construct validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคัมภีร์ และ ดร. สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล พิจารณาข้อกระทงแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมทั้งในด้าน ความถูกต้องของภาษาและการเรียงลำดับข้อกระทงสำหรับการนำมาตราไปใช้วัดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยยึดองค์การเป็นหลัก เพื่อพัฒนาเป็นมาตรที่ใช้วัดจริงต่อไป
- 2) การหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยการทดสอบค่าที่ นำมาตรวัดที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในโรงงานผลิตแม่พิมพ์โลหะแห่งหนึ่ง จำนวน 62 คน และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยการทดสอบค่าที่ โดยการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยกลุ่มที่คะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นไทล์ที่ 73 เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นไทล์ที่ 27 เป็นกลุ่มต่ำ พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านการวิเคราะห์จำนวน 9 ข้อ จึงทำการตัดข้อคำถามเหล่านั้นออก
- 3) การหาค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่มาทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) โดยเทียบกับค่า r วิกฤติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 [$r(60) \approx .216, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรทั้งหมดต่ำกว่าค่า r วิกฤติ ข้อกระทงนั้นจะถูกคัดออก พบว่าข้อคำถามทั้งหมดผ่านการวิเคราะห์ขั้นนี้ ดังนั้นจึงมีข้อกระทงมาตรฐานวัดความพึงพอใจในงานทั้งหมด 63 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มผู้วิจัย ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทแห่งหนึ่ง

โดยกลุ่มผู้วิจัยจะขอให้พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานแต่ละแผนก และเก็บแบบสอบถามรวบรวมส่งกลับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อนำมาวิเคราะห์คำนวณข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และสถิติอ้างอิง (Inferential statistic) ได้แก่ Pearson product moment correlation independent *t*-test และ *simple regression analysis*

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสำรวจ การกำกับการแสดงออกของตน สุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงานของพนักงานสาขานาการอมสิน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 คะแนนรวม ของมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตน สุขภาวะทางจิต ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน รายได้ โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการความสัมพันธ์ระหว่าง การกำกับการแสดงออกของตน สุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงาน

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การกำกับการแสดงออกของตน กับ สุขภาวะทางจิต

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การกำกับการแสดงออกของตน กับ ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคะแนนสุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนการกำกับการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูง 73% และกลุ่มต่ำ 27% โดยใช้ t-test

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม การทำนายสุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจในงานโดยรวม ด้วยคะแนนการกำกับการแสดงออกของตน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1

จำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน การศึกษา สถานภาพ และรายได้ ของพนักงานสาขานาการอมสิน(N=167)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	39	23.3
หญิง	128	76.7
ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	73	43.7
30-40 ปี	63	37.7
41-50 ปี	27	16.2
มากกว่า 50 ปี	4	2.4
ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการสาขา	1	0.6
ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	15	9.0
พนักงานปฏิบัติการ	122	73.0
ลูกจ้าง	29	17.4
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	14	8.4
1-10 ปี	102	61.1
11-20 ปี	35	21.0
21-30 ปี	11	6.59
มากกว่า 30 ปี	1	0.6
ไม่ระบุ	4	2.4
การศึกษา		
ปวช./ปวส.	9	5.4
ปริญญาตรี	120	71.9

ปริญญาโท	38	22.8
ปริญญาเอก	0	0
สถานภาพ		
โสด	104	62.3
สมรส	58	34.7
หย่าร้าง	5	3.0
รายได้ (ต่อเดือน)		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	27	16.2
10,001-15,000 บาท	54	32.3
15,001-20,000 บาท	20	12.0
20,001-30,000 บาท	28	16.8
30,001-40,000 บาท	20	12.0
มากกว่า 40,001 บาท	18	10.8

จากตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างพนักงานสาขาธนาคารออมสินจำนวน 167 คน โดยส่งแบบสอบถามไปยังธนาคารออมสินจำนวน 200 ชุด ได้กลับคืนมา 175 ชุด คัดเลือกแบบสอบถามสมบูรณ์ จำนวน 167 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.5 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด จากค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่างๆ สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็นเพศชายร้อยละ 23.3

เพศหญิงร้อยละ 76.7 ช่วงอายุส่วนใหญ่ต่ำกว่า 30 ปีร้อยละ 43.7 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการร้อยละ 73 อายุงานส่วนใหญ่ 1-10 ปีร้อยละ 61.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 71.9 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสดร้อยละ 62.3 และรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 32.3

ตอนที่ 2 คะแนนรวม ของมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตน สุขภาวะทางจิต ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน รายได้ โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 3.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำกับการแสดงออกของตน สุขภาวะทางจิต ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน(N=167)

มาตร	N = 167	
	Mean	SD
การกับทำกับการแสดงออกของตน	66.04	9.65
สุขภาวะทางจิต	77.14	8.97
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	77.26	34.48
ด้านลักษณะงาน	63.96	6.61
ด้านรายได้	71.45	6.41
ด้านโอกาสก้าวหน้า	76.49	4.41
ด้านผู้บังคับบัญชา	77.23	9.39
ด้านผู้ร่วมงาน	74.34	11.64

จากตารางที่ 3.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนเท่ากับ 66.04 ค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะทางจิตเท่ากับ 77.14 และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมเท่ากับ 77.26 โดยมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาสูงสุดเท่ากับ 77.23 รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า , ผู้ร่วมงาน , รายได้ และลักษณะงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.49 , 74.34 , 71.45 และ 63.96 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการความสัมพันธ์ระหว่าง การทำกับการแสดงออกของ
ตน สุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงาน**

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การทำกับการแสดงออกของตน กับ
สุขภาวะทางจิต

ตารางที่ 3.3

*ความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับการแสดงออกของตน กับ สุขภาวะทางจิตของพนักงานสาขาธนาคารออม
สิน(N=167)*

ตัวแปร	สุขภาวะทางจิต
การทำกับการแสดงออกของตน	.404**

** $p < .01$

จากตารางที่ 3.3 พบว่า การทำกับการแสดงออกของตน กับ สุขภาวะทางจิตมีสหสัมพันธ์ทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .404

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การทำกับการแสดงออกของตน กับ
ความพึงพอใจในโดยรวม และความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 3.4

*ความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับการแสดงออกของตน กับ ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึง
พอใจในงานทั้ง 5 ด้าน (N=167)*

ตัวแปร	การทำกับการแสดงออกของตน
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	.167*
ด้านลักษณะงาน	.178*

ด้านรายได้	.074
ด้านโอกาสก้าวหน้า	.218**
ด้านผู้บังคับบัญชา	.107
ด้านผู้ร่วมงาน	.133*

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 3.4 พบว่า การทำกับการแสดงออกของตน กับ ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .167 และ การทำกับการแสดงออกของตน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และ ด้านผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .178 และ .133 ตามลำดับ และ การทำกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .218 และ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับการแสดงออกของตนกับความพึงพอใจในงานด้านรายได้ และ ด้านผู้บังคับบัญชา

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคะแนนสุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนการทำกับการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูง 73% และกลุ่มต่ำ 27% โดยใช้ t-test

ตารางที่ 3.5

ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนการทำกับการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูง 73% และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ 27% โดยการเปรียบเทียบค่ามัธยฐานเลขคณิต

ตัวแปร	กลุ่มสูง (N=49)		กลุ่มต่ำ (N=45)		t
	Mean	S.D	Mean	S.D	
สุขภาวะทางจิต	74.61	7.67	66.56	9.49	45.45

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูง 27% และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำกว่า 27% หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการนำคะแนนของผู้ตอบมาตรวจวัดการกำกับกับการแสดงออกของตน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น $N = 167$ มาจัดเรียงคะแนน จากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดถึงคะแนนต่ำสุด แล้วแบ่งเป็นสองกลุ่ม กลุ่มต่ำ 27% ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มต่ำ 45 ท่านและกลุ่มสูง 49 ท่าน โดยที่กลุ่มสูงคือคนที่ 1 ถึง 49 ซึ่งได้คะแนนตั้งแต่ 79 ขึ้นไปถึงคะแนนสูงสุด 95 และกลุ่มต่ำคือคนที่ 122 ถึง 167 ซึ่งได้คะแนนตั้งแต่ 60.36 ลงมาถึงคะแนนต่ำสุด 35

จากตารางที่ 3.5 พบว่าพนักงานในองค์การแห่งหนึ่งที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีสภาวะทางจิตแตกต่างกัน โดยกลุ่มสูง ($M=74.61$) มีสภาวะทางจิตสูงกว่ากลุ่มต่ำ ($M=66.56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคะแนนสภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูง 73% และกลุ่มต่ำ 27% โดยใช้ t-test

ตารางที่ 3.6

ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูง 27% และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ 27% โดยการเปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิต

ตัวแปร	กลุ่มสูง (N=49)		กลุ่มต่ำ (N=45)		t
	Mean	S.D	Mean	S.D	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	251.61	38.17	237.16	33.50	1.94
ด้านลักษณะงาน	53.57	6.62	51.27	6.40	1.71
ด้านรายได้	29.98	7.52	28.89	6.19	0.77
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	28.51	4.61	26.04	4.56	2.60
ด้านการบังคับบัญชา	56.76	10.53	53.84	9.20	1.43
ด้านผู้ร่วมงาน	66.20	12.70	61.60	11.39	1.84

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูง 27% และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำกว่า 27% หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการนำคะแนนของผู้ตอบมาตรวจวัดการกำกับกับการแสดงออกของตน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น $N = 167$ มาจัดเรียงคะแนน จากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดถึงคะแนนต่ำสุด แล้วแบ่งเป็นสองกลุ่ม กลุ่มต่ำ 27% ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มต่ำ 45 ท่านและกลุ่มสูง 49 ท่าน โดยที่กลุ่มสูงคือคนที่ 1 ถึง 49 ซึ่งได้คะแนนตั้งแต่ 79 ขึ้นไปถึงคะแนนสูงสุด 95 และกลุ่มต่ำคือคนที่ 122 ถึง 167 ซึ่งได้คะแนนตั้งแต่ 60.36 ลงมาถึงคะแนนต่ำสุด 35

จากตารางที่ 3.6 พบว่า พนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนอยู่ในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่าพนักงานที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันโดยกลุ่มสูง ($M=251.61$) มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มต่ำ ($M=237.16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพบความแตกต่างกันในเรื่องของความพึงพอใจในงานรายด้านดังนี้

1. ลักษณะงาน พบว่าพนักงานที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มสูง ($X=53.57$) มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานสูงกว่ากลุ่มต่ำ ($M=51.27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. รายได้ พบว่าพนักงานที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มสูง ($M=29.98$) มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้สูงกว่ากลุ่มต่ำ ($M=28.89$)

3. โอกาสในการก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าแตกต่างกัน โดยกลุ่มสูง ($M=28.51$) มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าสูงกว่ากลุ่มต่ำ ($M=26.04$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การบังคับบัญชา พบว่าพนักงานที่ได้คะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มสูง ($M=56.76$) มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มต่ำ ($M=53.84$)

5. ผู้ร่วมงาน พบว่าพนักงานที่ได้คะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มสูง ($M = 66.20$) มีความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงานสูงกว่ากลุ่มต่ำ ($M = 61.60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม การทำนายสุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจในงานโดยรวมด้วยคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตน

ตารางที่ 3.7

ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยมีตัวทำนายคือ คะแนนการกำกับ การแสดงออกของตน และตัวแปรเกณฑ์คือ คะแนนสุขภาวะทางจิต โดยวิธี Enter Regression Analysis ($N=167$)

ตัวแปร	b	SE	(β)	t	p
(constant)	44.595	4.420	-	10.090	.000
การกำกับ การแสดงออกของตน	.376	.066	.404**	5.677	.000

ค่าคงที่ 44.595; $R = .404$; $R^2 = .163$; $F = 32.233$

** $p < .01$

จากตารางที่ 3.7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) ด้วยวิธีการใส่ตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (ENTER) พบว่าการกำกับ การแสดงออกของตนมีความสามารถในการทำนายสุขภาวะทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวทำนายสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะทางจิตได้ประมาณร้อยละ 16 ($R^2 = .163$) จากการทดสอบโดยใช้ Overall F-test มีค่า $F = 32.233$ ตัวทำนายมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ .376 มีค่าคงที่ (a) เท่ากับ 44.595 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคือ .066 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) มีค่า = .404 ค่า Partial t เท่ากับ 5.677 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายนำมาสร้างตัวเป็นสมการถดถอยเพื่อใช้ทำนายสุขภาวะทางจิต ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ สุขภาวะทางจิต = 44.595 + .376การกำกับการแสดงออกของตน
ตารางที่ 3.8

ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยมีตัวทำนายคือ คะแนนการกำกับการแสดงออกของตน และตัวแปรเกณฑ์คือ คะแนนความพึงพอใจในงาน โดยวิธี Enter Regression Analysis (N=167)

ตัวแปร	b	SE	(β)	t	p
(constant)	200.233	18.304	-	10.940	.000
การกำกับการแสดงออกของตน	.595	.274	.167*	2.169	.032

ค่าคงที่ 200.233; R = .167; R² = .028; F = 4.705

*p<.05

จากตารางที่ 3.8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) ด้วยวิธีการใส่ตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (ENTER) พบว่าการกำกับการแสดงออกของตนมีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวทำนายสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ประมาณร้อยละ 2 (R² = .028) จากการทดสอบโดยใช้ Overall F-test มีค่า F = 4.705

ตัวทำนายมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ .595 มีค่าคงที่ (a) เท่ากับ 200.233 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคือ .274 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) มีค่า = .167 ค่า Partial t เท่ากับ 2.169 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายนำมาสร้างตัวเป็นสมการถดถอยเพื่อใช้ทำนายสุขภาวะทางจิต ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ ความพึงพอใจในงาน = 200.233 + .595การกำกับการแสดงออกของตน

บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทการกำกับการแสดงออกของ ตนกับความพึงพอใจในงานและสุขภาวะทางจิต นอกจากนี้ยังมีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ประเภทการกำกับการแสดงออกของ ตนกับความพึงพอใจในงานและสุขภาวะทางจิต สำหรับความพึงพอใจในงานมีการศึกษาความสัมพันธ์ทั้งโดยรวมและแยกด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านทั้ง 5 ด้านดังนี้ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านผู้ร่วมงาน ซึ่งสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถอธิบายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่เสนอไว้ได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 “กำกับการการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต”

ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 สามารถอธิบายตามหลักทฤษฎีการกำกับการแสดงออก ของตนได้ว่า การกำกับการแสดงออกของตน เป็นการสังเกตตนเอง และควบคุมตนเองโดยสถานการณ์เป็น ตัวชี้แนะ เพื่อการปรับตัวแสดงออกอย่างเหมาะสมตามแต่ละสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ย่อมสามารถ จัดการกับสิ่งแวดล้อม มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ปฏิบัติตนได้ตามความคาดหวังจากบุคคลอื่น โดย เป็นตัวของตัวเองและมีปัญหาขัดแย้งและความเครียดในชีวิตต่ำ ดังนั้นจึงย่อมมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะ ทางจิตที่ดีโดยรวมในชีวิตได้

สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา Joyce และ Meredith (2007) พบว่าความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างการกำกับการแสดงออกของตน (Self-Monitoring) กับประสิทธิภาพทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษา การกำกับการแสดงออกตนสูงสามารถปรับสภาวะทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีแนวโน้มประสบการณ์ความเครียดน้อย

สมมติฐานที่ 2 “การกำกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวม”

ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 พบว่าการกำกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ ทางบวกกับความพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายตามทฤษฎีได้ว่า การกำกับการ แสดงออกของตน มีลักษณะความของการปรับตัวเข้ากับบุคคล และสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ สร้างความ ประทับใจให้ผู้อื่น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วพนักงานในกลุ่มตัวอย่างนี้ จะต้องปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างเป็นทางการเป็นมิตร

ดังนั้นหากสามารถควบคุมพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ย่อมจะได้รับความชื่นชมและผลลัพธ์ต่างๆที่ดี จึงสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีการปรับตัวในงาน เน้นในเรื่องของการตอบสนองระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม(Dawis & Lofquist, 1984) กล่าวว่า งานเป็นตัวแทนสภาพแวดล้อมหลักที่แต่ละบุคคลจะต้องมีความสัมพันธ์ด้วย เมื่อการตอบสนองระหว่างคนกับสภาพแวดล้อมในงานบรรลุผลแล้ว คนทำงานจะมีความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ และยังคงทำงานนั้นต่อไป

การกำกับ การแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายตามลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างนี้ได้ว่า เนื่องจากอาชีพพนักงานธนาคารสาขา เป็นอาชีพที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ โดยจะต้องสร้างความประทับใจในทางที่ดี บางครั้งต้องเผชิญปัญหาในงานโดยจะต้องระงับความรู้สึกที่แท้จริง แล้วแสดงพฤติกรรมที่ดีตามความคาดหวังของลูกค้า ผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะนี้จึงมีความสัมพันธ์กับการกำกับ การแสดงออกของตนเพื่อปรับตัวตามแต่ละสถานการณ์และบุคคล

สอดคล้องกับงานวิจัย นิตยา รัตนพิชิต (2534) การกำกับ การแสดงออกของตนสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด ได้

การกำกับ การแสดงออกของตนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านรายได้ อธิบายได้ด้วยงานวิจัยของSnyder และ DeBono (1985) การกำกับ การแสดงออกของตนเกี่ยวข้องกับการกำกับการสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานสาขาธนาคาร จะต้องมีการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีเพื่อเป็นภาพลักษณ์ต่อองค์กร เช่น การแต่งตัวที่ดูดีและสวยงาม ด้วยเหตุผลนี้เป็นไปได้ว่ารายได้ที่ได้รับ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับการกำกับการแสดงออกของตน

การกำกับ การแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ด้วยหลักทฤษฎีได้ว่า หากบุคคลมีการกำกับการแสดงออกของตนแล้ว ย่อมเป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิสัมพันธ์ด้วย ดังนั้นการกำกับ การแสดงออกของตนเป็นลักษณะหนึ่งของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างความประทับใจและจดจำได้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน จึงย่อมมีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากการการสนับสนุนของผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sypher (1981) กับกลุ่มตัวอย่างของบริษัทประกันภัย พบว่า การถูกตอบแทนด้วยการก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับการกำกับการแสดงออกของตนสูง

การกำกับ การแสดงออกของตนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา อธิบายด้วยหลักทฤษฎีได้ว่า การกำกับ การแสดงออกของตนนั้น เป็นเพียงการควบคุมพฤติกรรม การแสดงออกต่อสาธารณชน ซึ่งอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างความรู้สึกกับพฤติกรรมที่แสดงออก ดังนั้นถึงแม้ว่าพนักงานจะมีลักษณะการกำกับการแสดงออกของตนดี ปฏิบัติตนตามคำสั่งและความคาดหวัง

ของผู้บังคับบัญชา แต่อาจจะเกิดความขัดข้องใจและความรู้สึกที่ไม่ดีภายในจิตใจต่อผู้บังคับบัญชาของตนได้

การกำกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายตามทฤษฎีได้ว่า การกำกับการแสดงออกของตน มีลักษณะความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนตามบุคคลและสถานการณ์ได้ จึงสามารถสร้างความประทับใจ ความพึงพอใจต่อบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์ด้วย ดังเช่น เพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนได้ โอกาสที่เพื่อนร่วมงานจะทำให้เขาพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานจึงเป็นไปได้สูง

สมมติฐานที่ 3 “ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีสุขภาวะทางจิตมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ”

ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 คือ บุคคลที่อยู่ในกลุ่มที่มีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีคะแนนสุขภาวะทางจิตมากกว่าบุคคลที่อยู่ในกลุ่มที่มีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนต่ำอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามหลักทฤษฎีการกำกับการแสดงออกของตนและทฤษฎีสุขภาวะทางจิตได้ว่า บุคคลที่มีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนสูงกว่าคนอื่น แสดงว่ามีการกำกับการแสดงออกของตนมากกว่าคนอื่น ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลในองค์ประกอบต่างๆของสุขภาวะทางจิต โดย การที่บุคคลสามารถกำกับการแสดงออกของตนเองสะท้อนถึงความสามารถเป็นตัวของตัวเองด้วยการเลือกที่จะปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมหรือด้านงานความคาดหวังนั้นหรือกล่าวอีกทางหนึ่งคือ บุคคลมีความสามารถที่จะจัดการสิ่งแวดล้อมได้ อีกทั้งการที่บุคคลมีการกำกับการแสดงออกของตนได้มากย่อมสามารถตอบสนองความคาดหวังต่อบุคคลรอบข้างได้มากเช่นกัน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วบุคคลนั้นย่อมเป็นที่ชื่นชอบปรารถนาแก่ผู้ที่ได้ปฏิสัมพันธ์ด้วยนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งทั้งหมดนั้นทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองจากผลป้อนกลับทางบวกจากสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการกำกับตนเองของบุคคลนั้น ทำให้บุคคลรับรู้คุณค่าของตนและใช้ชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย เกิดการยอมรับในตนและมีความองงามในตน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาคือสิ่งที่การกำกับการแสดงออกของตนที่มีผลต่อทุกองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต

สมมติฐานที่ 4 “ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน และ ความพึงพอใจในงานโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ”

ผลการวิจัยในครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 เพียงบางส่วนคือ บุคคลที่อยู่ในกลุ่มที่มีคะแนนการกำกับการแสดงออกสูงมีคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่า และมีคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านผู้ร่วมงานสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของบุคคลที่มีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนสูงซึ่งมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้และด้านการบังคับบัญชามากกว่าผู้ที่มีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามทฤษฎีการกำกับการแสดงออกของตนได้ว่า บุคคลที่มีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนสูงกว่าคนอื่นจะมีความรู้สึกไวต่อสถานการณ์ทางสังคม สามารถสังเกตสิ่งที่เหมาะสมทางสังคมได้ดี และมีการปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังซึ่งบุคคลเชื้ออยู่เสมอ ทำให้มีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่าบุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

สอดคล้องกับ Dawis & Lofquist (1984) กล่าวว่างานเป็นตัวแทนสภาพแวดล้อมหลักที่แต่ละบุคคลจะต้องมีความสัมพันธ์ด้วย และ การตอบสนองสามารถบรรยายความต้องการสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลได้ เมื่อการตอบสนองระหว่างคนกับสภาพแวดล้อมในงานบรรลุผลแล้ว คนทำงานจะมีความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ และยังคงทำงานนั้นต่อไป ดังนั้นเป็นที่แน่ชัดว่า การตอบสนองสามารถเพิ่มหลักการต่างๆเพื่อทำนายความเหมาะสมระหว่างคนกับอาชีพได้

ในบริบทของลักษณะงานการที่บุคคลสามารถกำกับการแสดงออกของตนได้ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ เมื่อทำงานได้อย่างราบรื่นบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน

ในด้านรายได้ก็นับพบว่าผู้ที่มีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้มากกว่าผู้ที่มีคะแนนการกำกับการแสดงออกของตนต่ำแต่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปได้ว่าการที่บุคคลสามารถมีพฤติกรรมตามที่คาดหวังอาจไม่ทำให้พึงพอใจในงานด้านรายได้มากกว่าเพราะนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรที่อาจจะมุ่งเน้นไปที่ความเสมอภาคกันตามแนวคิดคิดรวมหมู่มากกว่าจะให้ค่าตอบแทนมากกว่าในพนักงานที่สามารถประพฤติตนได้ตามที่องค์กรคาดหวัง ทำให้ไม่ว่าจะมีระดับการกำกับตนเองสูงหรือต่ำก็ไม่มีผลต่อค่าตอบแทนระดับความพึงพอใจในด้านรายได้จึงไม่แตกต่างกันตามไปด้วย

สอดคล้องกับ Garland & Beard (1979) หากในงาน ที่มีลักษณะสังคมเป็นรูปแบบการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำ พนักงานที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำจะปฏิบัติงานได้ดีกว่า และพึงพอใจใน งาน เงินเดือนและโบนัสที่ได้รับ รวมทั้งการสนับสนุนความก้าวหน้า งานบางประเภท พนักงานที่มีการ กำกับ การแสดงออกของตนสูงจะปฏิบัติงานได้ดีน้อยกว่า เนื่องจากความพึงพอใจในงานต่ำและอาจจะถูก มอบหมายเชิญออกจากบริษัทได้

สำหรับด้านโอกาสในการก้าวหน้า พบว่าผู้มีคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนสูงมีความพึง พพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้ามากกว่าผู้ที่มีคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ .05 บ่งชี้ว่าการกำกับ การแสดงออกที่สอดคล้องตามความคาดหวังเป็นที่ต้องการของ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งผล ให้บุคคลที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนสูงมีประสบการณ์ในการก้าวหน้าในอาชีพและมีความพึงพอใจ ด้านโอกาสก้าวหน้ามากกว่า

สอดคล้องกับ Sypher & Sypher (1981, 1983) หากผลการปฏิบัติงานถูกตอบแทนด้วยโอกาส ความก้าวหน้าทางอาชีพ ผู้ที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนสูงได้รับการสนับสนุนในงาน boundary spanning และให้รับผิดชอบในงานที่เหนือขึ้นของโครงสร้างองค์การ ตัวอย่างงานวิจัยกับบริษัทประกันภัย ขนาดใหญ่ พบความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับ การแสดงออกของตนและระดับงาน พนักงานที่ระดับงาน สูง เช่น ผู้จัดการ หัวหน้างาน โดยปกติแล้วเป็นผู้ที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนสูง พนักงานที่ระดับ งานต่ำ เช่น เสมียน ช่างเทคนิค ปกติแล้วเป็นผู้ที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Miller (1984) พบว่า กลยุทธ์บางอย่างของผู้นำที่มีการกำกับ การ แสดงออกของตนสูง เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นได้แสดงความสามารถ โดย กระตุ้นคนอื่นให้ร่วมมือ เมื่อถึงคราวจำเป็น ตั้งเป้าหมายชัดเจนและคำนึงถึงกำหนดระยะเวลาของงาน เป็นผู้สนับสนุนและสร้าง ความรู้สึกสบายใจให้แก่คนอื่น และรับฟังคำแนะนำของผู้อื่น และอนุญาตให้บุคคลอื่นดำเนินการตามการ ตัดสินใจของตนเองเมื่อถึงคราวเหมาะสม

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าผู้มีคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนสูงมีความพึงพอใจในงาน ด้านการบังคับบัญชามากกว่าผู้ที่มีคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำแต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ อาจเป็นเพราะองค์การสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลมากขึ้น จึงให้ ค่านิยมต่อพนักงานที่มีพฤติกรรมตามความคาดหวังลดลง ดังนั้นไม่ว่าพนักงานจะมีพฤติกรรมตาม ความคาดหวังหรือไม่จึงได้รับการตอบสนองต่อองค์การไม่แตกต่างกันมากนักนำไปสู่ความพึงพอใจในงานด้านการ บังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านผู้ร่วมงาน พบว่าผู้ที่มีคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนสูงมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ที่มีคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายตามหลักทฤษฎีได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะการกำกับ การแสดงออกของตนสูงเป็นบุคคลที่รับรู้ความรู้สึกและตอบสนองที่มีลักษณะเฉพาะ โดยอาศัยสังคมและบุคคลเป็นตัวชี้แนะในการแสดงพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและผู้ร่วมงานก็เช่นกัน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความประทับใจและมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อกัน บุคคลจึงประเมินว่าพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าบุคคลที่ไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้ร่วมงานและได้รับผลป้อนกลับในความสัมพันธ์ทางลบ

สอดคล้องกับ Baron (1989) ผู้ที่มีลักษณะรูปแบบพฤติกรรม A และ ผู้ที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนเองต่ำ จะรายงานความถี่ของการขัดแย้งกับบุคคลอื่นสูงกว่า และมีแนวโน้มที่จะร่วมมือกันในการแก้ปัญหาน้อยกว่าผู้ที่มีรูปแบบพฤติกรรม B และ ผู้ที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนสูงที่นำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า การกำกับ การแสดงออกของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิตและมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานแยกด้าน โดยเฉพาะด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านผู้ร่วมงาน

การกำกับ การแสดงออกของตนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านรายได้และด้านการบังคับบัญชา

กลุ่มพนักงานที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนสูงมีความแตกต่างจากพนักงานที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำในประเด็นต่างๆดังนี้ สุขภาวะทางจิตสูงกว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านผู้ร่วมงานสูงกว่า

กลุ่มพนักงานที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนสูงไม่พบความแตกต่างจากพนักงานที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนต่ำในประเด็นต่างๆดังนี้ ความพึงพอใจในงานด้านรายได้และด้านการบังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัยเพิ่มเติม

การกำกับการแสดงออกของตน สามารถทำนายสุขภาวะทางจิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัย สามารถอธิบายตามหลักทฤษฎีการกำกับการแสดงออกของตนได้ว่าบุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง จะมีการปรับตัวให้เข้ากับความคาดหวังของสังคมในแต่ละสถานการณ์ ด้วยการสังเกตสิ่งชี้แนะทางสังคม ทำให้บุคคลสามารถกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมอยู่เสมอ โดยที่บุคคลจะรู้สึกทางบวกกับตนเองที่สามารถควบคุมตนเองได้และสามารถเป็นตัวของตัวเองได้ไม่ต่างจากที่สามารถทำตามความคาดหวังของสังคม กล่าวอีกทางหนึ่งคือ บุคคลรับรู้ความสามารถของตนที่จะมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงมีความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงตนเองในสถานการณ์ที่ผันผวนบุคคลกำกับการแสดงออกของตนจะแสดงพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย ส่วนหนึ่งคือเพื่อสัมพันธ์ภาพซึ่งการสามารถกำกับการแสดงออกของตนได้นำไปสู่ความพึงพอใจของคู่ปฏิสัมพันธ์และให้ผลป้อนกลับทางบวกทำให้บุคคลประเมินว่าสัมพันธ์ภาพนั้นดีและมีคุณภาพ การที่บุคคลสามารถบรรลุปรารถนาทางพฤติกรรมการแสดงออกของสังคมทำให้บุคคลจะได้รับการยอมรับทางสังคมจากบุคคลภายนอก นำไปสู่การยอมรับตนเองและเกิดความเจริญงอกงามในตนเองในลำดับสุดท้ายและมีสุขภาวะทางจิตโดยรวมสูง ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาทำให้การกำกับการแสดงออกของตนส่งผลให้สุขภาวะทางจิตในทางบวก

ตรงกับความเห็นของ Joyce และ Meredith (2007) ที่ว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกตนสูง สามารถปรับสภาวะทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีแนวโน้มประสบการณ์ความเครียดน้อยกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

การกำกับการแสดงออกของตน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัย สามารถอธิบายตามหลักทฤษฎี การกำกับการแสดงออกของตนได้ว่า บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง สามารถสังเกต และควบคุมตนเองจากสถานการณ์รอบๆ เป็นเครื่องสิ่งชี้แนะในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามความพึงปรารถนาของสังคม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ง่าย สร้างรูปแบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์และบุคคล จากลักษณะงานของพนักงานธนาคารซึ่งจะต้องปฏิสัมพันธ์และประพฤติดนให้เหมาะสมเพื่อเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร จึงต้องเรียนรู้ ปรับตัว สร้างความประทับใจกับผู้อื่น หากสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์งานที่ผันแปรได้ ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมได้

สอดคล้องงานวิจัยของ Caldwell และ O'Reilly (1982) ที่พบว่าการทำกำกับการแสดงออกของตนมีผลต่อการประสบความสำเร็จในงานที่มีลักษณะต้องมีปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยที่บุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง ความสามารถในการเกลี้ยกล่อม และใช้ทักษะในการสื่อสาร ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าพวกที่การทำกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา รัตนพิชิต (2534) พบว่า การกำกับการแสดงออกของตนสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติภาคพื้นบริษัท การบินไทย จำกัด ซึ่งเป็นงานที่จะต้องพบปะกับผู้โดยสารหรือผู้มาขอรับบริการอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับการแสดงออกของตน ความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำกับการแสดงออกของตน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. สุขภาวะทางจิต

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 กำกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิต
- สมมติฐานที่ 2 การกำกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวม
- สมมติฐานที่ 3 ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีสุขภาพจิตมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ
- สมมติฐานที่ 4 ผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูงมีความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสาขาของธนาคารออมสิน จำนวน 167 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด อายุงานในองค์กร สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน

มาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตนของ Snyder (1985) ซึ่งแปล เรียบเรียง เพิ่มข้อกระทง โดย นันทรัตน์ ตันตยาวราพันธ์ (2537)

มาตรวัดความพึงพอใจในงานของ Smith, Home และ Hualin (1975) ปรับปรุงโดย Smith และคณะ ในปี 1985 แปลและเรียบเรียงโดย สมสุข ติลกสกุลชัย (2534)

มาตรวัดสุขภาวะทางจิตของ Carol Ryff (1989, 1995) แปลและเรียบเรียงโดย ชูติมา

พงศ์วรินทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์ และรองศาสตราจารย์สุภาพรรณ
โคตรจรัส (2552)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ดังนี้

ครั้งที่ 1: ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ศึกษา จำนวน 60 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัด

ครั้งที่ 2: ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลมาทดสอบสมมติฐานในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจากธนาคารออมสินโดยการแนะนำจากอาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ และให้ขอความอนุเคราะห์คุณอนิมา หอวิเชียร ในการแจกแบบสอบถามให้พนักงานสาขาของธนาคารออมสิน ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 167 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบความแตกต่างของค่ามัธยฐานและอันดับคะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนกับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน ด้วยสถิติ t-test
2. ทดสอบความแตกต่างของค่ามัธยฐานและอันดับคะแนนการกำกับกับการแสดงออกของตนกับสุขภาวะทางจิต ด้วยสถิติ t-test
3. ทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างการกำกับกับการแสดงออกของตนกับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน ด้วยสถิติ pearson product correlation
4. ทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างการกำกับกับการแสดงออกของตนกับสุขภาวะทางจิต ด้วยสถิติ pearson product correlation

ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิต โดยพนักงานที่มีการกำกับกับการแสดงออกสูงมีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าพนักงานที่กำกับกับการแสดงออกของตนต่ำอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจรายด้าน โดยเฉพาะด้านลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงานและผู้ร่วมงานซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับการกำกับกับการแสดงออกของตน และมีความแตกต่างกันโดยพนักงานที่มีการกำกับกับการแสดงออกของตนสูงมีความพึงพอใจในงานโดยรวมมากกว่าและความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้าน

ผู้ร่วมงานสูงกว่าพนักงานที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม พบว่า การกำกับการแสดงออกของตนสามารถทำนายสุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ทฤษฎีการกำกับการแสดงออกของตน เรื่องความเหมาะสมระหว่างคนกับสถานการณ์การทำงาน บุคคลเลือกงานและอาชีพอย่างไร ตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างไร การแนะนำแนวทางอาชีพและการคัดเลือกบุคคล ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากรูปแบบการปฏิบัติตัวทางสังคมและสถานการณ์การทำงาน บุคคลจะเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร และสร้างประสิทธิผลให้กับองค์กรหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในงานที่ปฏิสัมพันธ์ด้วย ดังนั้นหากบุคคลปรับตัวได้ดีย่อมมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและสุขภาวะทางจิต ดังนั้น การเข้าใจลักษณะของงานและอาชีพจะมีศักยภาพที่จะช่วยเหลือบุคคลให้วางแผนที่สำคัญในชีวิตได้ นอกจากนี้องค์การสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในงานที่เอื้อต่อพนักงานกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ในการปรับตัว ปฏิบัติตนในเข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทของงาน จัดกิจกรรมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะในการปฏิสัมพันธ์ตามแต่ละลักษณะของบุคคล เพื่อให้พนักงานนำทักษะที่สำคัญไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ผลตอบรับจากการปฏิบัติงานได้ดี ทำให้เพิ่มความพึงพอใจในงานและสุขภาวะทางจิตของพนักงานได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป การกำกับการแสดงออกของตนของพนักงานธนาคารสาขาด้วยบริบทของงานและสภาพแวดล้อม พนักงานน่าจะมีการกำกับการแสดงออกของตนสูง เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม และภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร แต่เนื่องจากนโยบายของธนาคารออมสิน ให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากร ดังนั้นพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานที่ยาวนานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ดังนั้นการปฏิบัติตนในองค์การอาจจะเป็นไปในลักษณะคุ้นเคย ความกระตือรือร้นในการปรับตัว และปฏิบัติตามความคาดหวังตามสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไปน้อยลง ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรจะศึกษาตัวแปรเรื่องอายุงาน ว่ามีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการกำกับการแสดงออกของพนักงานหรือไม่

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัณฑ์ภัสสร เรื่องไฟโรจน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อในอำนาจ ควบคุมภายในตนและความพึงพอใจในงานของพนักงานบริการลูกค้า*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขมิกา สกุลแพทย์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทารัตน์ ต้นตยาราพันธ์. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการกำกับ การแสดงออกของตนของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่ทำงานแล้วในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา รัตนพิชิต. (2534). *การทำนายความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นบริษัทการบินไทย จำกัด ด้วยคะแนนการกำกับการแสดงออกของตน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัสดราภรณ์ พงษ์สิทธิศักดิ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะเชิงปรัญในการดูแลความเข้มแข็งของครอบครัว ความหวังกับความผาสุกทางใจของผู้ดูแลในครอบครัวผู้ป่วยจิตเภทโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภณิดา ชนวนิยาวิทธิกุล. (2548). *ความเข้มแข็งอดทนและสภาวะทางจิตของเยาวชนผู้ปฏิบัติธรรมกรณีศึกษากลุ่มยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุวดี เมืองไทย. (2551). ผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตนและการปรึกษาแนวพุทธต่อสุขภาพทางจิตของผู้ป่วยยาเสพติดที่อยู่ในระยะฟื้นฟูสมรรถภาพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาริตา สมาน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่แลกเปลี่ยน ความไว้วางใจในผู้นำและความพึงพอใจในงานกับความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวนีย์ ลำนวน. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การประเมินความเครียด การเผชิญความเครียดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความผาสุกทางใจของวัยรุ่นที่เสพติดยาบ้า ขณะรับการบำบัดรักษา ในแผนกผู้ป่วยนอก สถาบันธัญญารักษ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Cecilie, T., Kenneth, R. F. & Nikos, N. (2005). Relationships between exercise and three components of mental well-being in corporate employees. *Psychology of Sport and Exercise*, 6, 609-627.

Cynthia, D. F. (2003, September). Why Do Lay People Believe That Satisfaction and Performance Are Correlated Possible Source of a Commonsense Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 753.

Gale, S. F. (2003, September). Sickened by Costs of Absenteeism, Companies Look for Solutions. *Workforce*, 72-75

Gary, G. B., & Matthew, R. M. (Eds.). (1995). *The Social psychologist: Research adventures*. New York: McGraw-Hill.

- Guala, L., & Kelley, A. C. (1998). *Current Perspectives in industrial / Organizational Psychology*. USA: Allyn & Bacon.
- Jan, J., Hans, B., Richard, P., & Johannes, S. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317-1327.
- Joyce, E. B., & Meredith, A. V. (2007). Personality and emotional performance: Extraversion, Neuroticism, and Self-Monitoring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 177-192.
- Judith, G. P., Philip, J. C., David, E. G., & Graham, D. (2009). Cognitive-behavioural training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover. *Personality and Individual Differences*, 46, 147-153.
- Kara, A. A., Nick, T., Julian, B. E., Kevin, K., & Margaret, C. M. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193-203.
- Lloyd, L. B., & Leslie, W. R. (2008). *Human Resource Management* (9th ed.). NY: McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Cause of Job Dissatisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *The Hand Book of Industrial & Organizational Psychology* (pp. 901-69). Chicago: Rand McNally.
- Lussier, R. N. (1996). *Human Relations in Organization*. (3rd ed.). Chicago: Irwin.
- Phillip, B. A. (1965). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall
- Raymond, A. N., John, R. W., Barry, G., & Patrick, M. W. (2008). *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage* (6th ed.). NY: McGraw-Hill.

- Rosse, J. G., & Miller, H. E. (1984). Relationship between Absenteeism and Other Employee Behavior. In P.S. Goodman & R. S. Atkin (Eds.). *New Approaches to Understanding, Measuring and Managing Employee Absence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Snyder, M. (1987). Public appearances private realities: The psychology of self-monitoring. New York: Freeman.
- Thomas, A. W., Douglas, G., & Bonett, R. C. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93–104.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคัมภีร์
อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ โคตรจรัส
อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร. สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล
อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชุติมา พงศ์วรินทร์
นิสิตปริญญาดุษฎีบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางรายข้อโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์ระหว่างคะแนนของข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงข้ออื่น ๆ ในมาตรเดียวกัน (CITC)

ตารางที่ 1

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดของมาตราวัดการกำกับดูแลตนเองด้านการควบคุมการแสดงออกของตน (Corrected Item-Total Correlation) จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นวิเคราะห์รายข้อของมาตรา N = 60

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	วิเคราะห์ กลุ่มสูง- กลุ่มต่ำ (t-test)	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อ (CITC) (N=60)		
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1	ฉันสามารถพูดในที่ประชุมได้ แม้อันหัวข้อซึ่งฉันเกือบจะไม่มีข้อมูลเลย	+	ผ่าน	.538	.568	.568
2	ฉันคิดว่าฉันสามารถแสดงละครเพื่อทำให้ผู้อื่นรู้สึกเพลิดเพลินหรือประทับใจในตัวฉันได้	+	ผ่าน	.460	.477	.479
3	ในงานรื่นเริง ฉันมักปล่อยให้ผู้อื่นเล่าเรื่องสนุกสนานให้ผู้อื่นฟัง	-	ไม่ผ่าน	-	-	-
4	ฉันชอบเป็นผู้ให้ความเพลิดเพลินแก่ผู้อื่น	+	ผ่าน	.700	.695	.712
5	เมื่ออยู่ในกลุ่มคน ฉันรู้สึกประหม่าและแสดงออกได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร	-	ผ่าน	.528	.554	.552
6	ฉันแสดงออกราวกับคนละคนในสถานการณ์และบุคคลที่แตกต่างกัน	+	ไม่ผ่าน	-	-	-
7	ฉันสามารถสร้างความประทับใจให้กับผู้คนรอบข้าง	+	ผ่าน	.627	.632	.618
8	ฉันชอบทำงานตามลำพัง	-	ผ่าน	.169	-	-
9	ฉันมักเป็นผู้ที่让别人สนุกสนาน	+	ผ่าน	.631	.654	.630
10	เมื่ออยู่ในกลุ่มคน ฉันมักไม่เป็นจุดสนใจของคนอื่นเลย	-	ผ่าน	.660	.669	.693
11	ฉันไม่ชอบการพบปะสังสรรค์	-	ผ่าน	.642	.609	.599
12	การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นเรื่องที่น่าเบื่อหน่าย	-	ผ่าน	.487	.468	.451
13	ฉันเชื่อคำสุภาษิตที่ว่า "เข้าเมืองตาหลิ่วต้องหลิ่วตาตาม"	+	ผ่าน	.216	.208	-
14	เวลาไปงานสังสรรค์ ฉันไม่ชอบทำตัวตัวให้ดูเด่นในงาน	-	ผ่าน	.411	.420	.447
15	มันไม่ง่ายเลยที่จะทำให้ผู้อื่นมาสนใจฉัน	-	ผ่าน	.410	.388	.423
16	ฉันรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ต้องพบปะผู้คนต่างๆ	+	ผ่าน	.682	.685	.665
Cronbach's Coefficient Alpha				.874		

ค่าวิกฤตของ $t(58) = .216$, $*p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 2

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดของมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตน ด้านการแสดงตนทางสังคม (Corrected Item-Total Correlation) จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นวิเคราะห์รายข้อของมาตร $N = 60$

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	วิเคราะห์ กลุ่มสูง- กลุ่มต่ำ (t-test)	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อ (CITC) (N=60)	
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	เมื่ออยู่ในสังคมฉันพยายามที่ทำหรือพูดในสิ่งที่คนอื่นชื่นชอบ	+	ผ่าน	.319	.321
2	ฉันพบว่าการเลียนแบบการกระทำของผู้อื่นนั้นเป็นเรื่องยาก	-	ไม่ผ่าน	-	-
3	การทำให้ผู้อื่นชื่นชอบเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน	+	ผ่าน	.235	.245
4	ฉันเห็นด้วยแต่เฉพาะแนวความคิดที่ฉันเชื่อถือเท่านั้น	-	ผ่าน	.260	.260
5	การเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ที่ต่างกันเป็นสิ่งที่ยากสำหรับฉัน	-	ผ่าน	.318	.327
6	ในงานสังสรรค์ฉันพยายามทำตนให้คล้ายตามกลุ่ม	+	ผ่าน	.284	.265
7	ฉันแต่งกายตามที่ตนเองชอบ โดยไม่สนใจคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น	-	ไม่ผ่าน	-	-
8	เมื่อฉันไม่แน่ใจว่าจะแสดงออกอย่างไรในสถานการณ์นั้นๆ ฉันมักสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางเสมอ	+	ไม่ผ่าน	-	-
9	ฉันไม่ชอบแสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น	-	ผ่าน	.166	-
10	ฉันใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้อื่น	+	ไม่ผ่าน	-	-
11	ฉันชอบที่นำคำที่ผู้อื่นชอบพูดมาใช้ในการสนทนาเสมอ	+	ไม่ผ่าน	-	-
12	ฉันคิดว่าฉันทำสิ่งที่ถูกต้องแล้ว ฉันจะไม่สนใจความคิดของผู้อื่นเลย	-	ไม่ผ่าน	-	-
13	ฉันไม่เปลี่ยนความคิดหรือวิธีการของฉันเพื่อเอาใจผู้อื่น	-	ไม่ผ่าน	-	-
14	เมื่อผู้อื่นต้องการให้ฉันทำสิ่งใด ฉันมักทำสิ่งนั้นเสมอ	+	ผ่าน	.478	.478
Cronbach's Coefficient Alpha				.574	

ค่าวิกฤตของ $t(58) = .216$, $*p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 3

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดของมาตรวัดการกำกับแสดงออกของตน ด้านการแสดงออกตามความคาดหวังของคนอื่น (Corrected Item-Total Correlation) จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นวิเคราะห์รายข้อของมาตร $N = 60$

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	วิเคราะห์ กลุ่มสูง- กลุ่มต่ำ (t-test)	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อ (CITC) (N=60)		
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1	ทุกครั้งที่ผมพูดเท็จ เพื่อนๆจับได้เสมอ	-	ผ่าน	.267	.205	-
2	ฉันสามารถหัวเราะตามผู้อื่นได้ แม้ว่าไม่รู้สึกรับขบขันก็ตาม	+	ผ่าน	.511	.507	.517
3	ฉันสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอไม่ว่ามีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น	+	ผ่าน	.148	-	-
4	ฉันสามารถสบตาและพูดเท็จกับผู้อื่นได้อย่างหน้าซื่อ	+	ผ่าน	.389	.454	.436
5	ฉันไม่ชอบการเป็นนักแสดง	-	ผ่าน	.331	.309	.382
6	ฉันสามารถเสแสร้งแสดงความเป็นมิตรกับคนที่ฉันไม่ชอบ หน้าได้	+	ผ่าน	.318	.382	.341
7	ฉันไม่เก่งในการเล่นเกมที่ต้องมีการแสดงบทบาทต่างๆ	-	ผ่าน	.502	.474	.487
8	ฉันไม่ชอบใส่หน้ากากเข้าหากัน	-	ผ่าน	.200	-	-
9	ฉันสามารถพูดคุยกับคนที่ฉันไม่ชอบได้อย่างสนิทสนม	+	ไม่ผ่าน	-	-	-
10	ฉันมักเลือกคบเพื่อนที่มีความชอบและการให้คุณค่าต่อสิ่ง ต่างๆ สอดคล้องกับฉันเท่านั้น	-	ไม่ผ่าน	-	-	-
11	ฉันรู้ว่างานบริการเป็นงานที่ไม่เหมาะกับฉัน	-	ไม่ผ่าน	-	-	-
12	ฉันรู้สึกอึดอัดใจอย่างมากที่ต้องพูดคุยกับคนที่ฉันไม่ชอบ	-	ผ่าน	.119	-	-
Cronbach's Coefficient Alpha				.676		

ค่าวิกฤตของ $t(58) = .216$, $*p < .05$, หนึ่งหาง.

คำนวณความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 20 ข้อ พบว่ามีค่าความเที่ยงของมาตรวัดการกำกับแสดงออกของตน ทั้งฉบับเท่ากับ .892

ตารางที่ 4

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดของมาตรวัดสุขภาพทางจิต (Corrected Item-Total Correlation) จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นวิเคราะห์รายข้อของมาตร N = 60

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	วิเคราะห์ กลุ่มสูง- กลุ่มต่ำ (t-test)	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อ (CITC) (N=60)	
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	โดยทั่วไป ฉันรู้สึกว่าคุณสามารถจัดการสถานการณ์ ในชีวิต ของฉันได้	+	ผ่าน	.624	.637
2	เมื่อฉันมองเรื่องราวต่างๆ ในชีวิตของฉัน ฉันรู้สึกพึงพอใจ กับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	+	ผ่าน	.591	.601
3	การรักษาความสัมพันธ์แบบผูกพันใกล้ชิดให้คงอยู่สำหรับ ฉันเป็นเรื่องที่ยุ้งยากและทำให้ฉันขุ่นเคืองใจ	-	ผ่าน	.338	.292
4	บ่อยครั้งสิ่งที่ต้องทำในแต่ละวันทำให้ฉันรู้สึกย่ำแย่	-	ไม่ผ่าน	-	-
5	ฉันใช้ชีวิตให้ผ่านไปในแต่ละวัน โดยไม่ค่อยได้คิดถึงอนาคต มากนัก	-	ผ่าน	.362	.344
6	ฉันสามารถจัดการกับความรับผิดชอบต่างๆ มากมายใน ชีวิตของฉันได้ดี	+	ผ่าน	.556	.592
7	ฉันคิดว่าเป็นเรื่องสำคัญที่คนเราจะต้องมีประสบการณ์ ใหม่ๆ ซึ่งท้าทายความคิดที่เรามีต่อตนเองและโลก	+	ผ่าน	.609	.643
8	ส่วนใหญ่แล้วฉันพอใจในบุคลิกภาพเกือบทุกด้านของฉัน	+	ผ่าน	.446	.496
9	ฉันมักจะถูกโน้มน้าวโดยคนที่มีความคิดเห็นที่หนักแน่นกว่า	-	ผ่าน	.115	-
10	โดยส่วนใหญ่แล้ว ฉันรู้สึกผิดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จ ใน ชีวิตของฉัน	-	ผ่าน	.508	.481
11	ผู้อื่นมองว่าฉันเป็นผู้ให้และเต็มใจให้เวลาแก่ผู้อื่น	+	ผ่าน	.356	.341
12	ฉันมั่นใจในความคิดเห็นของตนเอง แม้ว่ามันจะขัดกับ ความคิดเห็นของคนหมู่มาก	+	ไม่ผ่าน	-	-
13	ฉันไม่เคยมีสัมพันธภาพที่อบอุ่นและไว้วางใจได้กับผู้อื่น	-	ผ่าน	.297	.317

14	บางคนชอบที่จะใช้ชีวิตอย่างไร้จุดหมายแต่ฉันไม่ใช่คนเช่นนั้น	+	ผ่าน	.430	.418
15	สำหรับฉัน ชีวิตเป็นการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลง และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง	+	ผ่าน	.657	.653
16	บางครั้งฉันรู้สึกท้อกับว่าฉันได้ทำทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตไปหมดแล้ว	-	ผ่าน	.235	.236
17	ฉันหมดความพยายามที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงชีวิตของตัวเองอย่างมากมานานแล้ว	-	ผ่าน	.364	.333
18	ฉันตัดสินตนเองจากสิ่งที่ฉันให้คุณค่าและความสำคัญ ไม่ใช่จากคุณค่าและความสำคัญที่ผู้อื่นกำหนด	+	ผ่าน	.219	.249
Cronbach's Coefficient Alpha				.804	.812

ค่าวิกฤตของ $t(58) = .216, *p < .05$, หนึ่งหาง.

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า มาตรฐานสุขภาวะทางจิต เมื่อวิเคราะห์ 18 ข้อ กับกลุ่มตัวอย่าง 60 คน ได้ข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ จำนวน 16 ข้อ และนำข้อกระทงที่เหลือคำนวณสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในตามการวิเคราะห์รายข้อ ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 15 ข้อ และผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตรฐานลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .812

ตารางที่ 5

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดของมาตรฐานความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (Corrected Item-Total Correlation) จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นวิเคราะห์รายข้อของมาตร $N = 60$

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	วิเคราะห์ กลุ่มสูง- กลุ่มต่ำ (t-test)	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อ (CITC)
				ครั้งที่ 1 (N=60)
1	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	+	ผ่าน	.799
2	งานของฉันเป็นงานที่มีแบบแผนตายตัว	-	ไม่ผ่าน	-
3	ฉันพึงพอใจงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	+	ผ่าน	.817
4	งานของฉันเป็นงานที่น่าเบื่อ	-	ผ่าน	.858
5	งานของฉันเป็นงานที่ดี	+	ผ่าน	.362
6	งานของฉันทำให้ฉันมีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์	+	ผ่าน	.734
7	งานของฉันเป็นงานที่มีเกียรติ	+	ผ่าน	.759
8	งานของฉันเป็นงานที่มีแต่ความลำบาก	-	ผ่าน	.731

9	งานของฉันเป็นงานที่น่าชื่นชมยินดี	+	ผ่าน	.433
10	งานของฉันจัดว่าเป็นงานที่มีประโยชน์	+	ผ่าน	.465
11	ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่องานที่ทำในปัจจุบัน	-	ผ่าน	.616
12	งานของฉันมีส่วนในการบั่นทอนสุขภาพ	-	ผ่าน	.503
13	งานของมีลักษณะท้าทายความสามารถ	+	ผ่าน	.733
14	งานที่ฉันต้องรับผิดชอบ มีมากจนทำไม่ไหว	-	ผ่าน	.620
15	งานของฉันทำให้ฉันเกิดความคับข้องใจ	-	ผ่าน	.825
16	งานของฉันเป็นงานง่ายๆ	-	ไม่ผ่าน	-
17	งานของฉันมีลักษณะซ้ำซากจำเจ	-	ผ่าน	.456
18	ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	+	ผ่าน	.421
Cronbach's Coefficient Alpha			.924	

ค่าวิกฤตของ $t(58) = .216$, $*p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 6

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดของมาตรวัดความพึงพอใจในงานด้านรายได้ (Corrected Item-Total Correlation) จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นวิเคราะห์รายข้อของมาตร $N = 60$

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	วิเคราะห์ กลุ่มสูง- กลุ่มต่ำ (t-test)	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อ (CITC)
				ครั้งที่ 1 (N=60)
1	รายได้ที่ได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	+	ผ่าน	.733
2	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	+	ผ่าน	.747
3	ลัฟงเงินเดือนที่ได้รับ ข้าพเจ้าแทบจะไม่พอใช้จ่าย	-	ผ่าน	.604
4	เงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำมาก	-	ผ่าน	.798
5	ฉันสามารถนำเงินเดือนไปใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย	+	ผ่าน	.612
6	ฉันได้รับเงินเดือนสม่ำเสมอมั่นคงทุกเดือน	+	ไม่ผ่าน	-
7	ฉันได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้	-	ผ่าน	.715
8	อัตราเงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับดี	+	ผ่าน	.689
9	อัตราเงินที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ	-	ผ่าน	.729
Cronbach's Coefficient Alpha			.907	

ค่าวิกฤตของ $t(58) = .216$, $*p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 7

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดของมาตรวัดความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า (Corrected Item-Total Correlation) จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นวิเคราะห์รายข้อของมาตร $N = 60$

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	วิเคราะห์ กลุ่มสูง- กลุ่มต่ำ (t-test)	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อ (CITC)
				ครั้งที่ 1 (N=60)
1	ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	+	ผ่าน	.667
2	โอกาสที่ฉันได้เลื่อนตำแหน่งมีข้อจำกัด	-	ไม่ผ่าน	-
3	การจะได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	+	ผ่าน	.511
4	ฉันรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ ไม่มีโอกาสที่ก้าวหน้า	-	ผ่าน	.550
5	ฉันคิดว่ามีโอกาสดังที่ได้เลื่อนตำแหน่ง	+	ผ่าน	.363
6	นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของฉันยังไม่มี ความยุติธรรม	-	ผ่าน	.410
7	ฉันได้รับการเลื่อนตำแหน่งนานๆครั้ง	-	ไม่ผ่าน	-
8	ฉันได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ	+	ผ่าน	.393
9	ฉันค่อนข้างที่จะมีโอกาสดีในการเลื่อนตำแหน่ง	+	ผ่าน	.633
Cronbach's Coefficient Alpha				.775

ค่าวิกฤตของ $t(58) = .216$, $*p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 8

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดของมาตรวัดความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา (Corrected Item-Total Correlation) จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นวิเคราะห์รายข้อของมาตร $N = 60$

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	วิเคราะห์ กลุ่มสูง- กลุ่มต่ำ (t-test)	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อ (CITC)
				ครั้งที่ 1 (N=60)
1	ผู้บังคับบัญชาขอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากฉัน	+	ไม่ผ่าน	-
2	ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนเอาใจยาก(-	ผ่าน	.700
3	ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนไม่สุภาพ	-	ผ่าน	.511
4	ผู้บังคับบัญชาของฉันชมเชยคนที่ทำงานได้ดี	+	ผ่าน	.331
5	ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนมีไหวพริบดี	+	ผ่าน	.537

6	ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้มีอิทธิพลในการทำงาน	+	ไม่ผ่าน	-
7	ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนทันสมัย	+	ผ่าน	.314
8	ผู้บังคับบัญชาของฉันให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	-	ผ่าน	.491
9	ผู้บังคับบัญชาของฉันมีลูกน้องคนโปรด	-	ผ่าน	.474
10	ในขณะที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชามอบอกฉันว่า ฉันทำได้ดีเพียงไร	+	ไม่ผ่าน	-
11	ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนจริงจัง	-	ผ่าน	.681
12	ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนดีอื่น ไม่ฟังผู้อื่น	-	ผ่าน	.772
13	ผู้บังคับบัญชาของฉันมีความรอบรู้เรื่องกรปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+	ผ่าน	.673
14	ผู้บังคับบัญชาของฉันให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ไม่ดี	-	ผ่าน	.830
15	ผู้บังคับบัญชาของฉันมีความเฉลียวฉลาด	+	ผ่าน	.621
16	ผู้บังคับบัญชาของฉันยังเป็นผู้ที่วางแผนงานไม่รัดกุม	-	ผ่าน	.880
17	ผู้บังคับบัญชาของฉันอยู่ให้พบเมื่อต้องการพบ	+	ไม่ผ่าน	-
18	ผู้บังคับบัญชาของฉันค่อนข้างเกียจคร้าน	-	ผ่าน	.794
Cronbach's Coefficient Alpha		.911		

ค่าวิกฤตของ $t(58) = .216$, $*p < .05$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 9

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมดของมาตรวัดความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงาน (Corrected Item-Total Correlation) จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นวิเคราะห์รายข้อของมาตร $N = 60$

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	วิเคราะห์ กลุ่มสูง- กลุ่มต่ำ (t-test)	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อ (CITC)
				ครั้งที่ 1 ($N=60$)
1	ผู้ร่วมงานของฉันมีส่วนช่วยให้ฉันมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน (9)	+	ผ่าน	.812
2	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนน่าเบื่อ (10)	-	ผ่าน	.739
3	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนเชื่องช้า (22)	-	ผ่าน	.794
4	ผู้ร่วมงานของฉันช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี (23)	+	ผ่าน	.776
5	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากค่อนข้างโง่เขลา (71)	-	ผ่าน	.840

6	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี (24)	+	ผ่าน	.842
7	ผู้ร่วมงานของฉันมักจะปฏิบัติงานรวดเร็ว (11)	+	ผ่าน	.707
8	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนเฉลียวฉลาด (33)	+	ผ่าน	.777
9	ในหน่วยงานของฉัน ผู้ร่วมงานสามารถสร้างศัตรูได้ง่ายมาก (41)	-	ผ่าน	.762
10	ผู้ร่วมงานของฉันมักจะพูดมาก (42)	-	ผ่าน	.796
11	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากมีไหวพริบดี (34)	+	ผ่าน	.793
12	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน (50)	-	ผ่าน	.823
13	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนที่คนอื่นไม่ยอมเข้าใกล้ (57)	-	ผ่าน	.801
14	ผู้ร่วมงานของฉันชอบซุบซิบนินทา (51)	-	ผ่าน	.826
15	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากปฏิบัติงานกันด้วยความกระฉับกระเฉง ว่องไว(58)	+	ผ่าน	.726
16	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากมีความสนใจแคบ (63)	-	ผ่าน	.810
17	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนจงรักภักดีต่อเพื่อนร่วมงาน (69)	+	ผ่าน	.821
18	ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนดื้อรั้น ไม่ฟังผู้อื่น (70)	-	ผ่าน	.887
Cronbach's Coefficient Alpha				.971

ค่าวิกฤตของ $r(58) = .216$, $*p < .05$, หนึ่งหาง.

คำนวณความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค(Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่ามีค่าความเที่ยงของมาตรวัดความพึงพอใจในงานทั้งฉบับเท่ากับ .979

ภาคผนวก ค



คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการวิจัยเรื่อง “การ
กำกับการแสดงออกของตน สุขภาวะทางจิต และความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท”

ประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการกำกับการแสดงออกของตน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสุขภาพทางจิต

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ขอความกรุณาให้ท่านอ่านคำชี้แจงและคำถามในแบบสอบถามให้ชัดเจนและกรุณา
ตอบตามให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์สูงสุดในงานวิจัย สำหรับข้อมูลการตอบของท่าน จะเป็น
ความลับและใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นาย เชษฐพล มานิตย์ และ นางสาว ทวีพันธ์ ลิ้นะสุนนท์

นิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง
ของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุปี

3. ตำแหน่งงาน

4. แผนกที่สังกัด

4. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน.....ปี

5. สถานภาพ โสด

สมรสแล้ว

หย่าร้าง

6. สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช./ปวส.

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

7. ระดับรายได้เดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,000 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 30,000 บาท

30,001 – 40,000 บาท

มากกว่า 41,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบวัดการกำกับการแสดงออกของตน

คำถาม	ไม่จริง เลย	ไม่ค่อย จริง	จริง ปาน กลาง	ค่อนข้าง จริง	จริงที่สุด
1. ฉันสามารถกล่าวสุนทรพจน์ได้โดยไม่ต้องมีการเตรียม แม้ในหัวข้อที่ฉันแทบจะไม่มีข้อมูลเลยก็ตาม	1	2	3	4	5
2. ฉันคิดว่าฉันสามารถแสดงละครเพื่อทำให้ผู้อื่นรู้สึกเพลิดเพลินหรือประทับใจในตัวฉันได้	1	2	3	4	5
3. เมื่ออยู่ในสังคมฉันพยายามที่จะทำหรือพูดในสิ่งที่คนอื่นชื่นชอบ	1	2	3	4	5
4. ฉันชอบที่จะเป็นผู้ให้ความเพลิดเพลินแก่ผู้อื่น	1	2	3	4	5
5. การทำให้ผู้อื่นชื่นชอบเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน	1	2	3	4	5
6. เมื่ออยู่ในหมู่คน ฉันรู้สึกประหม่ากลัวและแสดงออกได้ไม่ดีเท่าที่ควร	1	2	3	4	5
7. ฉันไม่ชอบการเป็นนักแสดง	1	2	3	4	5
8. ฉันมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลในกลุ่มต่างๆในสถานการณ์ที่ต่างกัน	1	2	3	4	5
9. ในงานสังสรรค์ฉันพยายามทำตนให้คล้ายตามกลุ่ม	1	2	3	4	5
10. ฉันสามารถหลอกให้ผู้อื่นเชื่อว่าเป็นมิตรทั้งที่จริงๆแล้วฉันไม่ชอบเขา	1	2	3	4	5
11. ฉันไม่เก่งในการเล่นเกมที่ต้องมีการแสดงบทบาทต่างๆ	1	2	3	4	5
12. ฉันสามารถสร้างความประทับใจให้กับผู้คนรอบข้าง	1	2	3	4	5
13. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการได้เป็นผู้เล่าเรื่องสนุกสนาน	1	2	3	4	5
14. ฉันรู้สึกภูมิใจในการเป็นจุดสนใจของกลุ่มเป็นเหตุให้ฉันได้รับการเลือกเป็นผู้นำ	1	2	3	4	5
15. ฉันไม่ชอบการพบปะสังสรรค์	1	2	3	4	5

คำถาม	ไม่จริง เลย	ไม่ค่อย จริง	จริง ปาน กลาง	ค่อนข้าง จริง	จริงที่สุด
16. การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นเรื่องที่น่าเบื่อหน่าย	1	2	3	4	5
17. ฉันเชื่อคำสุภาภิตที่ว่า "เข้าเมืองตาหลิ่วต้องหลิ่วตาตาม"	1	2	3	4	5
18. เวลาไปงานสังสรรค์ ฉันไม่ชอบทำตัวตัวให้ดูเด่นในงาน	1	2	3	4	5
19. มันไม่ง่ายเลยที่จะทำให้ผู้อื่นมาสนใจฉัน	1	2	3	4	5
20. ฉันรู้สึกสนุกสนานกับงานที่จะต้องพบปะผู้คนต่างๆ	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 3 แบบวัดสุขภาวะทางจิต

คำถาม	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด	ไม่เห็น ด้วย มาก	ไม่เห็น ด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
1.โดยทั่วไป ฉันรู้สึกว่าคุณสามารถจัดการสถานการณ์ในชีวิตของฉันได้	1	2	3	4	5	6
2.เมื่อฉันมองเรื่องราวต่างๆ ในชีวิตของฉัน ฉันรู้สึกพึงพอใจกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	1	2	3	4	5	6
3.การรักษาความสัมพันธ์แบบผูกพันใกล้ชิดให้คงอยู่สำหรับฉันเป็นเรื่องที่ยุ้งยากและทำให้ฉันขุนเคืองใจ	1	2	3	4	5	6
4. ฉันใช้ชีวิตให้ผ่านไปในแต่ละวัน โดยไม่คอยได้คิดถึงอนาคตมากนัก	1	2	3	4	5	6
5. ฉันสามารถจัดการกับความรับผิดชอบต่างๆ มากมายในชีวิตของฉันได้ดี	1	2	3	4	5	6
6. ฉันคิดว่าเป็นเรื่องสำคัญที่คนเราจะต้องมีประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งท้าทายความคิดที่เรามีต่อตนเองและโลก	1	2	3	4	5	6
7. ส่วนใหญ่แล้วฉันพอใจในบุคลิกภาพเกือบทุกด้านของฉัน	1	2	3	4	5	6
8. โดยส่วนใหญ่แล้ว ฉันรู้สึกผิดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จ ในชีวิตของฉัน	1	2	3	4	5	6
9. ผู้อื่นมองว่าฉันเป็นผู้ให้และเต็มใจให้เวลาแก่ผู้อื่น	1	2	3	4	5	6
10. ฉันไม่เคยมีสัมพันธภาพที่อบอุ่นและไว้วางใจได้กับผู้อื่น	1	2	3	4	5	6

คำถาม	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด	ไม่เห็น ด้วย มาก	ไม่เห็น ด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
11. บางคนชอบที่จะใช้ชีวิตอย่างไร้จุดหมายแต่ฉันไม่ใช่คนเช่นนั้น	1	2	3	4	5	6
12. สำหรับฉัน ชีวิตเป็นการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลง และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง	1	2	3	4	5	6
13. บางครั้งฉันรู้สึกราวกับว่าฉันได้ทำทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต ไปหมดแล้ว	1	2	3	4	5	6
14. ฉันหมดความพยายามที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงชีวิตของฉันเองอย่างมากมานานแล้ว	1	2	3	4	5	6
15. ฉันตัดสินตนเองจากสิ่งที่ฉันให้คุณค่าและความสำคัญ ไม่ใช่จากคุณค่าและความสำคัญที่ผู้อื่นกำหนด	1	2	3	4	5	6

ส่วนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	1	2	3	4	5
2. อัตราเงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับดี	1	2	3	4	5
3. ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
4. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนเอาใจยาก	1	2	3	4	5
5. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนทันสมัย	1	2	3	4	5
6. ผู้บังคับบัญชาของฉันมีลูกน้องคนโปรด	1	2	3	4	5
7. ผู้ร่วมงานของฉันมีส่วนช่วยให้ฉันมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
8. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนน่าเบื่อ	1	2	3	4	5
9. ผู้ร่วมงานของฉันมักจะปฏิบัติงานรวดเร็ว	1	2	3	4	5
10. ฉันพึงพอใจงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
11. งานของฉันเป็นงานที่ดี	1	2	3	4	5
12. งานของฉันมีลักษณะซ้ำซากจำเจ	1	2	3	4	5
13. ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	1	2	3	4	5
14. รายได้ที่ได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	1	2	3	4	5
15. ผู้บังคับบัญชาของฉันชมเชยคนที่ทำงานได้ดี	1	2	3	4	5
16. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนมีไหวพริบดี	1	2	3	4	5
17. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนไม่สุภาพ	1	2	3	4	5

18. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนเรื่องซ้ำ	1	2	3	4	5
19. ผู้ร่วมงานของฉันช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี	1	2	3	4	5
20. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
21. งานของฉันทำให้ฉันมีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์	1	2	3	4	5
22. งานของฉันเป็นงานที่มีเกียรติ	1	2	3	4	5
23. งานของฉันเป็นงานที่น่าเบื่อ	1	2	3	4	5
24. ถ้าพนักงานเดือนที่ได้รับ ซ้ำพเจ้าแทบจะไม่พอใช้จ่าย	1	2	3	4	5
25. เงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำมาก	1	2	3	4	5
26. การจะได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
27. ฉันรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ ไม่มีโอกาสที่ก้าวหน้า	1	2	3	4	5
28. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	1	2	3	4	5
29. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนเจตีย์ฉลาด	1	2	3	4	5
30. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากมีไหวพริบดี	1	2	3	4	5
31. ฉันคิดว่ามีโอกาส ที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5
32. งานของฉันเป็นงานที่มีแต่ความลำบาก	1	2	3	4	5
33. งานของฉันมีส่วนในการบันทึกคุณภาพ	1	2	3	4	5
34. ฉันสามารถนำเงินเดือนไปใช้จ่ายได้อย่างสบาย	1	2	3	4	5
35. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนจริงจัง	1	2	3	4	5
36. ในหน่วยงานของฉัน ผู้ร่วมงานสามารถสร้างศัตรูได้ง่ายมาก	1	2	3	4	5
37. ผู้ร่วมงานของฉันมักจะพูดมาก	1	2	3	4	5
38. ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นคนดีจริง ไม่ฟังผู้อื่น	1	2	3	4	5

39. นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของฉันยัง <u>ไม่มี</u> ความยุติธรรม	1	2	3	4	5
40. งานของฉันเป็นงานที่น่าชื่นชมยินดี	1	2	3	4	5
41. งานของฉันจัดว่าเป็นงานที่มีประโยชน์	1	2	3	4	5
42. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	1	2	3	4	5
43. ผู้บังคับบัญชาของฉันมีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
44. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน	1	2	3	4	5
45. ผู้ร่วมงานของฉันชอบขุบขิบนินทา	1	2	3	4	5
46. ฉันได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้	1	2	3	4	5
47. ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่องานที่ทำในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
48. งานของมีลักษณะทำลายความสามารถ	1	2	3	4	5
49. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ <u>ไม่ดี</u>	1	2	3	4	5
50. ผู้บังคับบัญชาของฉันยังเป็นผู้ที่วางแผนงาน <u>ไม่รัดกุม</u>	1	2	3	4	5
51. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนที่คนอื่น <u>ไม่</u> อยากเข้าใกล้	1	2	3	4	5
52. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากปฏิบัติงานกันด้วยความ กระด้างกระเดื่อง ว่องไว	1	2	3	4	5
53. ผู้บังคับบัญชาของฉันมีความเฉลียวฉลาด	1	2	3	4	5
54. งานที่ฉันต้องรับผิดชอบ มีมากจนทำ <u>ไม่</u> ไหว	1	2	3	4	5
55. งานของฉันทำให้ฉันเกิดความคับข้องใจ	1	2	3	4	5
56. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากมีความสนใจแคบ	1	2	3	4	5
57. อัตราเงินที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ	1	2	3	4	5
58. ฉันได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
59. ฉันค่อนข้างที่จะมีโอกาสดีในการเลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5

60. ผู้บังคับบัญชาของฉันท่านข้างเกียจคร้าน	1	2	3	4	5
61. ผู้ร่วมงานของฉันท่าน ส่วนมากเป็นคนจงรักภักดีต่อเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
62. ผู้ร่วมงานของฉันท่าน ส่วนมากเป็นคนดีอัน <u>ไม่</u> ฟังผู้อื่น	1	2	3	4	5
63. ผู้ร่วมงานของฉันท่าน ส่วนมากค่อนข้างโง่เขลา	1	2	3	4	5

*****ขอขอบคุณในความร่วมมือน มา ณ ที่นี้ *****

ประวัติกลุ่มผู้วิจัย

นายเชษฐพล มานิตย์ เกิดเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ.2530 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายที่โรงเรียนหอวัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อปี 2549 จากนั้นศึกษาต่อในระดับปริญญาบัณฑิตที่คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาศาสตร์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เมื่อปี 2549 และย้ายมาศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อปี พ.ศ. 2550 และสำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2554

นางสาวทวินนท์ สีสะสุนนท์ เกิดเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2532 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายที่โรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อปี 2550 จากนั้นศึกษาต่อในระดับปริญญาบัณฑิตที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อปี พ.ศ. 2550 และ สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2554