



บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงาน :
กรณีศึกษาตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

โดย

นางมนสิการ สำราญสำรวจกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงาน :
กรณีศึกษาตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

โดย

นางมนสิการ สำราญสำรวจกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

BIG FIVE PERSONALITY, LOCUS OF CONTROL, ADVERSITY
QUOTIENT AND JOB SATISFACTION: A CASE STUDY OF
NON-COMMISSIONED OFFICERS AT METROPOLITAN
POLICE DIVISION 1

BY

MRS. MONSIKARN SAMRANSAMRUADKIT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
IN INDUSTRIAL ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
FACULTY OF LIBERAL ARTS
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2018
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

นางมนสิการ สำราญสำรวจกิจ

เรื่อง

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถ

ในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษา

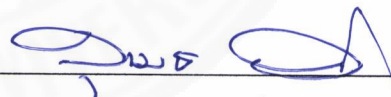
ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ | สิงหาคม พ.ศ. 2562

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ สุเมธ สมภักดี)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



(ศาสตราจารย์ ดร. ศรีเรือน แก้วกังวาล)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นราเขต ยิ้มสุข)

คณบดี



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาสพงศ์ ศรีพิจารณ์)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษา ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1
ชื่อผู้เขียน	นางมนสิการ สำราญสำรวจกิจ
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร. ศรีเรือน แก้วกังวาล
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ประจำสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 300 คน ที่ได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้ (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (2) แบบสอบถามบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ (3) แบบสอบถามความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (4) แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และ (5) แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากผลการวิจัย พบว่า

(1) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีระดับบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับสูง แบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง และแบบหัวน้าว อยู่ในระดับต่ำ ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ใน

ระดับสูงทุกด้าน ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และสำรวจขึ้นประทวนมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในร้อยละ 87.3 มีความเชื่อในอำนาจภายนอกร้อยละ 12.7

(2) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r = -.386, p < .01$; $r = .361, p < .01$; $r = .432, p < .01$; $r = .283, p < .01$ ตามลำดับ) ส่วนด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

(3) ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = -.355, p < .01$; $r = -.307, p < .01$; $r = -.255, p < .01$; $r = -.278, p < .01$; $r = -.276, p < .01$; $r = -.322, p < .01$ ตามลำดับ) ส่วนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

(4) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการเข้าถึงปัญหา และด้านความอดทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม ($r = .305, p < .01$; $r = .307, p < .01$; $r = .288, p < .01$; $r = .241, p < .01$; $r = .269, p < .01$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = .307, p < .01$; $r = .272, p < .01$; $r = .135, p < .05$; $r = .259, p < .01$; $r = .280, p < .01$; $r = .366, p < .01$ ตามลำดับ)

ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน ($r = .288, p < .01$; $r = .255, p < .01$; $r = .152, p < .01$; $r = .219, p < .01$; $r = .287, p < .01$; $r = .302, p < .01$ ตามลำดับ)

ด้านการเข้าถึงปัญหามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = .241, p < .01$; $r = .258, p < .01$; $r = .206, p < .01$; $r = .268, p < .01$; $r = .292, p < .01$ ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

ส่วนด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = .271, p < .01$; $r = .224, p < .01$; $r = .315, p < .01$; $r = .298, p < .01$; $r = .269, p < .01$ ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

(5) ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการเข้าถึงปัญหา และด้านความอดทน ($r = -.347, p < .01$; $r = -.310, p < .01$; $r = -.303, p < .01$; $r = -.351, p < .01$; $r = -.286, p < .01$ ตามลำดับ) ส่วนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

(6) กลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีความเชื่อในอำนาจภายใน พบว่า บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 25.3 ส่วนกลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีความเชื่อในอำนาจภายนอก พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวน้าว เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 26.8

คำสำคัญ: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก, ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค, ความพึงพอใจในงาน, ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน, กองบังคับการตำรวจนครบาล 1

Thesis Title	BIG FIVE PERSONALITY, LOCUS OF CONTROL, ADVERSITY QUOTIENT AND JOB SATISFACTION: A CASE STUDY OF NON-COMMISSIONED OFFICERS AT METROPOLITAN POLICE DIVISION 1
Author	Mrs. Monsikarn Samransamruadkit
Degree	Master of Arts
Department/Faculty/University	Industrial and Organizational Psychology Faculty of Liberal Arts Thammasat University
Thesis Advisor	Professor Sriruen Kaewkungwal, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

This research aims to study levels and relationships of The Big Five personality, locus of control, adversity quotient, and job satisfaction among non-commissioned officers at Metropolitan Police Division 1 in Bangkok, Thailand. 300 samples were non-commissioned police officers at Metropolitan Police Division 1, chosen by simple random sampling. Data was gathered by a five-part questionnaire measuring personal factors, Big Five personality, locus of control, adversity quotient and job satisfaction. Data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, the Pearson product-moment correlation, and stepwise multiple regression.

Results were that samples had medium levels of Big Five personality, with high levels of extraversion, agreeableness, and conscientiousness, medium levels of openness to experience, and low levels of neuroticism. They had high levels in all dimensions of the adversity quotient and medium levels of job satisfaction. Samples had internal locus of control of 87.3% and external locus of control of 12.7%.

All dimensions of Big Five personality: neuroticism, extraversion, agreeableness, and conscientiousness, significantly correlated with job satisfaction ($r = -.386, p < .01$; $r = .361, p < .01$; $r = .432, p < .01$; $r = .283, p < .01$ consecutively), but openness to experience has no relationship with job satisfaction.

Internal locus of control negatively correlated with overall job satisfaction and job satisfaction in work itself, pay, promotion opportunities, supervisors and coworkers ($r = -.355, p < .01$; $r = -.307, p < .01$; $r = -.255, p < .01$; $r = -.278, p < .01$; $r = -.276, p < .01$; $r = -.322, p < .01$ consecutively), but external locus of control was unrelated to job satisfaction.

Overall adversity quotient and all adversity quotient factors, including control, ownership, reach, and endurance significantly correlated with overall job satisfaction. ($r = .305, p < .01$; $r = .307, p < .01$; $r = .288, p < .01$; $r = .241, p < .01$; $r = .269, p < .01$ consecutively) For the dimension of adversity quotient,

Control correlated with overall job satisfaction and all dimensions of job satisfaction, including work itself, pay, promotion opportunities, supervisors, and coworkers ($r = .307, p < .01$; $r = .272, p < .01$; $r = .135, p < .05$; $r = .259, p < .01$; $r = .280, p < .01$; $r = .366, p < .01$ consecutively),

Ownership correlated with overall job satisfaction and all dimensions of job satisfaction. ($r = .288, p < .01$; $r = .255, p < .01$; $r = .152, p < .01$; $r = .219, p < .01$; $r = .287, p < .01$; $r = .302, p < .01$ consecutively),

Reach correlated with overall job satisfaction and job satisfaction in work itself, promotion opportunities, supervisors and coworkers, but no relationship with pay. ($r = .241, p < .01$; $r = .258, p < .01$; $r = .206, p < .01$; $r = .268, p < .01$; $r = .292, p < .01$ consecutively),

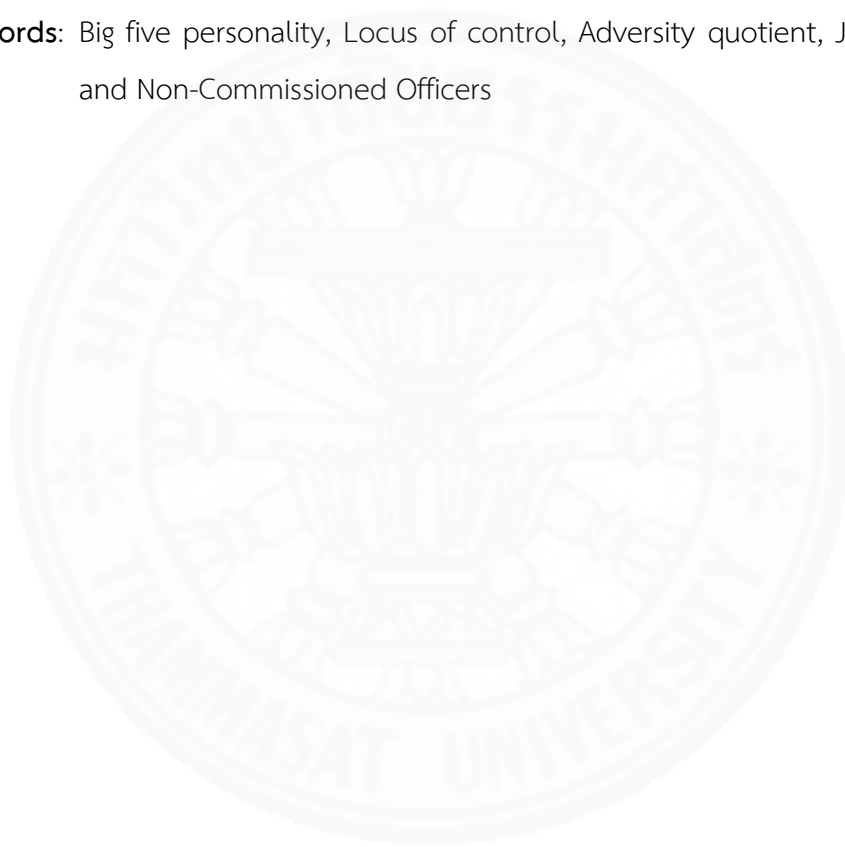
Endurance correlated with overall job satisfaction and job satisfaction in work itself, promotion opportunities, supervisors, and coworkers but had no relationship with pay. ($r = .271, p < .01$; $r = .224, p < .01$; $r = .315, p < .01$; $r = .298, p < .01$; $r = .269, p < .01$ consecutively)

Internal locus of control negatively correlated with overall and all dimensions of adversity quotient, such as control, ownership, reach, and endurance

($r = -.347, p < .01$; $r = -.310, p < .01$; $r = -.303, p < .01$; $r = -.351, p < .01$; $r = -.286, p < .01$ consecutively) but external locus of control was unrelated to adversity quotient.

Agreeableness, internal locus of control, and extraversion were significant predictors of job satisfaction among samples with internal locus of control at 23.8% while neuroticism was a significant predictor of job satisfaction among external locus of control samples at 26.8%.

Keywords: Big five personality, Locus of control, Adversity quotient, Job satisfaction and Non-Commissioned Officers



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จากความกรุณาเป็นอย่างสูงของท่านผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ศรีเรือน แก้วกังวาล ที่กรุณารับเป็นกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ด้วยความเมตตา เอาใจใส่ ให้ความรู้และคำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รองศาสตราจารย์ สุเมธ สมภักดี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาเสียสละเวลาและให้คำแนะนำทางด้านสถิติรวมทั้งแนวทางในการดำเนินงานวิจัยที่สำคัญ ตลอดจนให้กำลังใจอย่างดีเสมอมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นราเขต ยิ้มสุข กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาช่วยตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาอย่างละเอียด นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ตลอดหลักสูตรปริญญาโทในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ พล.ต.ต.ดร. เสนิต สำราญสำรวจกิจ ผู้บังคับการตำรวจนครบาล 1 ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยสามารถเข้าไปเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานของท่านซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ พร้อมทั้งให้แนวคิด มุมมองดี ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ ขอบคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือช่วยตอบแบบสอบถามอย่างตั้งใจ

ขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ห้องโครงการ พี่น้อย คุณแนน คุณน้ำหวาน คุณป๋ม และที่ไม่ได้เอ่ยนาม ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน ให้ข้อมูลในการทำวิจัย และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่จนจบ

ขอบคุณน้อง ๆ ตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ร.ต.อ.สิริยศ แสนสุข (น้องเอฟ) ช่วยหาข้อมูล ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะขอบคุณ ร.ต.อ.หญิง เบญจมาพร กล้วยป่า (น้องบู๊ค) ร.ต.อ.พัฒนชัย โรจนวิภาต (น้องอ้อพ) ที่เสียสละเวลาคอยช่วยเหลือหาข้อมูล ประสานงาน เป็นผู้ช่วยในทุกด้าน น้องที่นาร์กสองคนนี่ถือเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในความสำเร็จของผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอบคุณรุ่นพี่ MIOP รุ่น 22 น้องอิสริชัย ที่คอยชี้แนะ ให้คำปรึกษาเรื่องกระบวนการจัดทำฯ ช่วยหาข้อมูล เป็นกำลังใจให้ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ขอคุณเพื่อน ๆ MIOP รุ่น 23 น้องกนกวรรณ ที่เป็นผู้ผลักดัน กระตุ้นให้ผู้วิจัยเกิดกำลังใจ ลุกขึ้นสู้ ในยามท้อแท้ ขอคุณน้องอรรธมภา น้องกมลรัตน์ น้องนภาพร ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือให้ข้อมูล ให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจให้กัน ขอคุณน้องดวงดาว เพื่อนร่วมรุ่นจบปีสุดท้ายที่เป็นคู่สอบด้วยกัน ช่วยเหลือดูแลกันและกันจนตลอดรอดฝั่ง

กราบขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยเองคือ คุณพ่อ คุณแม่ คุณสามี ขอบขอบคุณลูกชายทั้งสอง ที่เป็นพลังสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ คอยให้กำลังใจ เป็นห่วงเป็นใย ผลักดัน เกื้อหนุน กระตุ้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้จนมีวันนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณตัวผู้วิจัยเองที่ไม่ทิ้งโอกาสที่ดีที่สุดครั้งหนึ่งในชีวิต ทุ่มเททั้งกาย และใจกัดฟันสู้ อุตทนจนมีวันนี้ ถึงแม้จะใช้ระยะเวลาในการศึกษาจนประสบความสำเร็จนานถึง 7 ปี แต่ถือว่าคุ้มค่าและได้รับสิ่งดี ๆ กลับมาเป็นวิทยานิพนธ์ที่รักยิ่งของผู้วิจัยฉบับนี้

นางมนสิการ สำราญสำรวจกิจ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญตาราง	(13)
สารบัญภาพ	(15)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	8
1.3 สมมติฐานการวิจัย	9
1.4 ขอบเขตการวิจัย	12
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	13
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	14
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	17
2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ	17
2.1.2 ทฤษฎีของบุคลิกภาพ	19
2.1.3 แนวคิดของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	20
2.1.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตา และแมคเคอร์	23

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (Locus of Control)	28
2.2.1 แนวคิดของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	28
2.2.1.1 ความหมายของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	28
2.2.1.2 ประเภทของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	29
2.2.1.3 ผลของบุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุม	32
2.2.2 ทฤษฎีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ของรอตเตอร์	33
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)	35
2.3.1 ความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค	35
2.3.2 ทฤษฎีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของสตอลท์	36
2.3.2.1 รูปแบบของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ)	36
2.3.2.2 ประเภทบุคคลตามการสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	37
2.3.2.3 การแบ่งประเภทของอุปสรรคความยากลำบากในชีวิต	39
2.3.2.4 มิติของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	40
2.3.2.5 การพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	42
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	46
2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	46
2.4.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	48
2.4.3 ผลของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	53
2.4.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	54
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลในการตั้งสมมติฐานในการวิจัย	60
2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน	60
2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับ ความพึงพอใจในงาน	63
2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงาน	66
2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	69
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	74

บทที่ 3 วิธีการวิจัย	75
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	75
3.1.1 ประชากร	75
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	76
3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	76
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	78
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	79
3.4 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม	80
3.4.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	80
3.4.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	81
3.4.3 แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	81
3.4.4 แบบสอบถามความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	84
3.4.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	85
3.4.6 คำนวณค่าความสามารถในการจำแนก (Discrimination Power)	86
3.4.7 การทดสอบหาความน่าเชื่อถือ (Reliability)	86
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
3.7 สรุปตารางทดลอง	89
บทที่ 4 ผลการวิจัย	103
4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	103
4.2 สถิติพรรณนาของตัวแปร	105
4.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	108
4.4 การสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน	134
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	140
5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	148
5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	148
5.1.2 ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	149

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	151
5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	152
5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	154
5.2 อภิปรายสมมติฐาน	157
5.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	157
5.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้าน และโดยรวม	160
5.2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	161
5.2.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	165
5.2.5 อภิปรายสมการทำนาย	167
5.3 ข้อเสนอแนะ	170
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	170
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	171
รายการอ้างอิง	173
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminate Power) และ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	186
ภาคผนวก ข แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถาม	193
ภาคผนวก ค รายละเอียดคะแนน จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบน มาตรฐานของ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	203
ภาคผนวก ง แบบสอบวัดเพื่อการวิจัย	205
หนังสือรับรองการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในคน	225
ประวัติผู้เขียน	226

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงมิติย่อยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	22
2.2 แสดงลักษณะองค์ประกอบ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	23
2.3 แสดงลักษณะองค์ประกอบ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	24
2.4 แสดงลักษณะองค์ประกอบ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	25
2.5 แสดงลักษณะองค์ประกอบ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	26
2.6 แสดงลักษณะองค์ประกอบ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	27
3.1 แสดงชั้นภูมิ จำนวนข้าราชการตำรวจ และจำนวนข้าราชการตำรวจตัวอย่าง	77
3.2 แสดงชั้นภูมิ จำนวนข้าราชการตำรวจตัวอย่าง จำนวนที่นำมาตอบแบบสอบถาม ที่แบ่งตามสายงานโดยคิดเป็นสัดส่วน	78
3.3 แสดงจำนวนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบสอบถามบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ	80
3.4 แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	81
3.5 แสดงจำนวนข้อคำถามของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	82
3.6 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในคำถามเชิงบวกและเชิงลบ	82
3.7 แสดงระดับของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	83
3.8 แสดงการแปลผลของระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	83
3.9 แสดงการตรวจให้คะแนนของแบบทดสอบความเชื่อในอำนาจควบคุม ภายใน – ภายนอก	84
3.10 แสดงจำนวนข้อคำถาม จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริง และค่าความเชื่อมั่น	87
3.11 แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	89
4.1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=300)	104
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปร	106
4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อ ในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	107
4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ รายด้านกับความพึงพอใจในงาน โดยรวม	109

4.5	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุม ภายใน-ภายนอก กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน	114
4.6	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า อุปสรรคโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวม และรายด้าน	122
4.7	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุม ภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและ ฟันฝ่าอุปสรรครายด้าน และโดยรวม	132
4.8	แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อทำนายความพึงพอใจในงาน (n=262)	135
4.9	แสดงรูปแบบสมการทำนายความพึงพอใจในงาน	136
4.10	แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อทำนายความพึงพอใจในงาน (n=38)	138
4.11	แสดงรูปแบบสมการทำนายความพึงพอใจในงาน	138
5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	141

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	เปรียบเทียบลักษณะของบุคคลทั้ง 3 ประเภท กับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	38
2.2	แสดงประเภทของอุปสรรคความยากลำบากในชีวิต	40
2.3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	74



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นอย่างมากมายในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยภาพรวมในปีพ.ศ. 2561 พบว่า อาชญากรรมที่เป็นคดีอาญาเพิ่มสูงขึ้น 19.5% จากปี พ.ศ. 2560 และในปี พ.ศ. 2562 อาชญากรรมเพิ่มสูงขึ้น 5% เทียบกับไตรมาสเดียวกันในปี พ.ศ. 2561 (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลาง, 2562) โดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาอาชญากรรมที่ส่งผลกระทบต่อสร้างความสูญเสียทางเศรษฐกิจ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ดังนั้น การสร้างความมั่นคงปลอดภัยและป้องกันอาชญากรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่รัฐบาลให้ความสำคัญ โดยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558 - 2564) ไว้เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานให้ส่วนราชการนำไปดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ในส่วนของการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเป็นความรับผิดชอบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือองค์กรตำรวจซึ่งเป็นอาชีพหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและความเติบโตทางเศรษฐกิจ เนื่องจากตำรวจมีอำนาจหน้าที่หลักในการดูแลความมั่นคงสาธารณะ รักษาความสงบเรียบร้อย และคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานในสังคมมนุษย์ (ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด, 2553) สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่น ศรัทธา และเป็นที่ยอมรับในภูมิภาคอาเซียน” จากวิสัยทัศน์ดังกล่าวทำให้เกิดเป็นกลยุทธ์สำคัญที่มุ่งเน้นการบริหารงานบุคคลโดยพัฒนาศักยภาพตำรวจให้เป็นตำรวจมืออาชีพในงานสืบสวน งานสอบสวน งานนิติวิทยาศาสตร์และงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีสำนึกในหน้าที่ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ และยินดีบริการประชาชน (Police Mind) เพื่อรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในสังคม ป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในทุกมิติ (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2562)

จากปัญหาอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวเป็นปัญหาสำคัญที่กระทบต่อความมั่นคงและเศรษฐกิจของประเทศ สำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพใหญ่เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลความมั่นคงป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และสร้างสันติสุขแก่สังคม จำเป็นต้องได้รับการดูแลที่ดีจากรัฐบาลเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดูแลแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในประเทศเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีประเทศชาติจึงจะมีความมั่นคงปลอดภัย และทำให้เศรษฐกิจสามารถขับเคลื่อนไปได้ แต่ถึงกระนั้นในภาพย่อยปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นภายในองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติคือ การดูแลบุคลากรในองค์กร

เนื่องจากปัจจุบันตำรวจในองค์กรประสบปัญหาและอุปสรรคในการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ปริมาณงานที่มีมากเกินไป รวมถึงข้อจำกัดด้านระเบียบราชการ นอกจากนี้ ยังพบว่า ตำรวจกว่าร้อยละ 92.3 เคยใช้เงินทรัพย์สินส่วนตัวทำงานรับใช้ประชาชน (เอแบคโพลล์, 2547) ยิ่งไปกว่านั้น ท่ามกลางกระแสสังคมโลกโซเชียล ยังพบว่า มีตำรวจหลายคนตัดสินใจลาออกจากองค์กร ด้วยเหตุผลว่าการทำงานในองค์กรไม่มีโอกาสก้าวหน้า (กภาพลภร พุฒิพุทธ, 2560) และคำตอบแทนต่ำ (ไทยรัฐออนไลน์, 2561) ทั้งนี้ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรต้องให้ความสำคัญ จำเป็นต้องแก้ไขพัฒนาที่ตัวบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงาน ก่อนถึงจะสามารถไปให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนได้ ดังนั้น การศึกษาสิ่งที่จะช่วยให้ตำรวจมีความพึงพอใจในงาน จะทำให้สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตำรวจในการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ตลอดจนป้องกันและลดทอนปัญหาอาชญากรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปได้

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานสำคัญที่ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องด้วยสถานีตำรวจเป็นหน่วยงานที่กระจายอยู่ทั่วประเทศและทำงานใกล้ชิดสัมผัสกับประชาชนมากที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่างานตำรวจระดับสถานีตำรวจ คือ หัวใจสำคัญ ประชาชนย่อมจะรักและศรัทธา หากตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันหากปฏิบัติหน้าที่ไม่ดี ประชาชนย่อมเสื่อมศรัทธาและสังคมไม่ยอมรับ ดังนั้น การพัฒนาตำรวจโดยมุ่งเน้นในระดับสถานีตำรวจจึงเป็นสิ่งสำคัญ และอย่างยิ่งโดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามประจำสถานีตำรวจซึ่งเป็นกำลังสำคัญเนื่องจากเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับสายงานอื่น ในส่วนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้นรับผิดชอบเขตพื้นที่ทั่วกรุงเทพมหานคร มีตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 14,612 คน จากตำรวจชั้นประทวนจำนวนทั้งสิ้น 15,845 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 (งานกำลังพลกองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2562) โดยมีบทบาทหลัก เช่น ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เจ้าหน้าที่สืบสวน เจ้าหน้าที่จราจร และเจ้าหน้าที่สายตรวจ นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่เป็นผู้ที่ต้องเผชิญเหตุ เข้าระงับเหตุ หรือเข้าช่วยเหลือประชาชนเป็นคนแรก ซึ่งมีความเสี่ยงภัยต่อการได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตได้ตลอดเวลา ซึ่งจะเห็นได้ว่างานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้นมีความสำคัญและมีความยากลำบากในการทำงาน ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจเหล่านี้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากต่อข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะตำรวจชั้นประทวน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมในเบื้องต้นพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ ดังเช่น ลูธาน กล่าวว่า

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การตอบสนองทางด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์ในงาน และตัดสินใจว่าพึงพอใจในงานหรือไม่ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Luthan, 2005, p. 114) ส่วนวีรูม กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง การวางแผนทางปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ณ ปัจจุบันให้เกิดประสิทธิผล (Vroom, 1964) ขณะที่ดาวิสกับคณะ กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงอารมณ์ทั้งในด้านบวกและลบของลูกจ้างที่มีต่องานนั้น สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในองค์กรธุรกิจจะตัดสินใจออกจากงานโดยพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ผลตอบแทน ประสิทธิภาพการทำงาน ว่าสามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้หรือไม่ นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานนั้นยังเชื่อมโยงใกล้ชิดกับพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลในที่ทำงานอีกด้วย (Davis et al., 1985) ซึ่งนิยามของความพึงพอใจในงานที่นักจิตวิทยาต่างๆ ได้กล่าวมานั้นแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการจากปัจจัยต่างๆ ในงาน เช่น ลักษณะงาน ผลตอบแทน จะเกิดความพึงพอใจในงาน

ก่อนหน้านี้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมจะมาประจำที่สถานีตำรวจ ต้องผ่านการฝึกวินัยต่างๆ ตามระเบียบที่องค์กรกำหนดเพื่อหล่อหลอมให้ทุกคนที่มีพื้นฐานบุคลิกภาพแตกต่างกัน สามารถแสดงภาพลักษณ์การเป็นตำรวจภายใต้เครื่องแบบสีกากีอย่างเหมาะสมและเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งบุคลิกภาพนั้น ศรีเรือน แก้วกังวาล (2554, น. 7-8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยามารยาท วิธีการพูด การยืน และอื่น ๆ และส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจและอื่น ๆ บุคลิกภาพของบุคคลจะถูกหล่อหลอมและประสมประสานมาจากพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้วิธีปรับตัวของบุคคล และสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัว ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผินและส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง และยังมีบางส่วนที่ถูกซ่อนเร้นหรือถูกปิดบังเอาไว้โดยจงใจและไม่จงใจ นอกจากนี้บุคลิกภาพมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะสากลของมนุษยชาติทุกชาติทุกภาษา และมีส่วนที่เป็นลักษณะที่เรียกว่า “เฉพาะตัว” รวมถึงลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างถาวร (consistency) ในตัวบุคคลจากทฤษฎีเทรทนั้น คอสตาและแมคเครเชื่อว่า สามารถนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดบุคลิกภาพได้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2558) ดังนั้นการรู้จักนิสัยของตนเองและผู้อื่นจะทำให้ง่ายต่อการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ เช่น ในการสัมพันธ์กับผู้อื่น ในการทำงาน ในการจัดคนให้ทำงาน ในการจัดการศึกษา หรือปรับพฤติกรรมเป็นต้น ดังนั้นการศึกษาและวัดบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบของตำรวจชั้นประทวนนั้นจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงพฤติกรรมทั้งด้านบวกและลบของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนที่จะแสดงออก ซึ่งแตกต่างไปตามบุคลิกภาพของแต่ละคน โดยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดแจงตำแหน่งงานและหน้าที่ให้

เหมาะสม ควบคุมสั่งการงานต่างๆ รวมถึงนำเอาไปปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ ในองค์กรเพื่อพัฒนาศักยภาพของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตำรวจอย่างมืออาชีพ ดังเช่น ในสถานการณ์หนึ่งขณะปฏิบัติหน้าที่ ตำรวจต้องแสดงบุคลิกภาพแบบใดจึงเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงตำรวจได้ง่ายขึ้น ยินดีให้ความร่วมมือและลดการกระทบกระทั่งในกรณีที่ต้องเข้าจับกุมหรือตรวจค้น สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรและให้ความผาสุกแก่ประชาชน

บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้นมีความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Tokar et al., 1998) ซึ่งตัวแปรบุคลิกภาพของบุคคลที่นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมักใช้ในการประเมินคือ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของคอสต้าและแมคครี (Costa and McCrae, 1992) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality) จะมีลักษณะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มักจะเกิดด้วยกัน ซึ่งมีลักษณะดังนี้ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) และจากการศึกษาของจัตจ์ เฮลลา และเมานต์ (Judge, Hella and Mount, 2002) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้บุคลิกภาพที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว และแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพยังถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล มีอิทธิพลต่อความคิด การดำเนินชีวิต การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ (สถิต วงศ์สุวรรณ, 2544) นอกจากการฝึกให้ข้าราชการตำรวจมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแล้ว ในส่วนขององค์กรจะต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในส่วนลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทน โอกาสในการก้าวหน้า รูปแบบการดูแลบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนั้นอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในทิศทางใด

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ต้องใช้พลังงาน และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานนั้น แรงจูงใจสามารถเพิ่มพลังของบุคคล กล่าวคือ บุคคลมีแรงจูงใจสูง บุคคลนั้นจะยิ่งทำงานหนักและมากขึ้นกว่าเดิม โดย โน (Noe, 1986) ได้เสนอว่ามีปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจ คือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (Locus of

Control) ซึ่ง รอตเตอร์ (Rotter, 1966, p. 1) ได้อธิบายเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (Locus of Control) ว่าเป็นระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนเองกับแรงเสริมที่ได้รับของบุคคล หากบุคคลรับรู้ว่าเป็นแรงเสริมเชื่อมโยงกับพฤติกรรมของตนเองเพียงเล็กน้อยหรือรับรู้ว่าเป็นผลมาจากดวง โอกาส โชคชะตา อำนาจควบคุมของผู้อื่น หรือสิ่งที่เกินความคาดหมาย บุคคลเหล่านี้จะมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตนเอง (External Control) ในทางกลับกัน หากบุคคลรับรู้ว่าเป็นแรงเสริมเกิดจากการกระทำหรือพฤติกรรมของตนเอง บุคคลประเภทหลังนี้จะมี ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนเอง (Internal Control) ดังนี้ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจชั้นประทวนจะเกิดจากความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก-ภายในที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

จากประเด็นข้างต้นสามารถนำมาวิเคราะห์ต่อว่า ความเชื่อแบบใดจะทำให้ตำรวจชั้นประทวนมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่ากัน ซึ่งมีนักจิตวิทยาหลายท่านศึกษาประเด็นดังกล่าว พบว่า บุคคลยังมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมาก ยังมีแนวโน้มที่จะรับรู้และมีผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้สูงกว่าบุคคลที่เชื่อในอำนาจภายนอก เพราะเขามีความเชื่อว่าการจะทำผลงานออกมาดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสาเหตุจากการกระทำของตนเองด้วย (Goldstein, 1993) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานทำให้มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าบุคคลที่เชื่อผลของปัจจัยควบคุมภายนอก บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความพึงพอใจในงานมากกว่า และจัดการกับความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก (Baron and Greenberg, 1990, p. 200) และบุคคลที่เชื่ออำนาจควบคุมภายในมีแนวโน้มที่จะแสดงแรงจูงใจจากภายในประสบความสำเร็จมากกว่า ได้รับการประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในงานมากกว่า และมีความตั้งใจออกจากงานต่ำอีกด้วย (Renn & Vandenberg, 1991) วิทยาชรี และแจ็กดิชจันดรา (Vijayashree & Jagdishchandra, 2011) พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน จากงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในงานรวมถึงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก เฉกเช่นเดียวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ต้องอาศัยความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในผลักดันตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนเกิดเป็นผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนั้นอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในทิศทางใด

เนื่องด้วยลักษณะของหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปราม ประจำสถานีตำรวจมีภาระงานที่หนักและหลากหลายด้าน เช่น เจ้าหน้าที่ด้านจราจร ซึ่งต้องใช้ความอดทนต่อการเผชิญต่อแดดและฝนในการจัดการจราจรในท้องถนน อีกทั้งต้องตั้งด้านรักษาความปลอดภัยกวดขันการฝ่าฝืนแข่งรถในเวลากลางคืน เจ้าหน้าที่สายตรวจต้องออกตรวจตราในพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นในพื้นที่ รวมทั้งแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ ในพื้นที่และการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน ในส่วนเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนซึ่งมีหน้าที่ต้องติดตามจับกุมคนร้ายให้ได้โดยเร็ว หากเป็นคดีสำคัญ ๆ ที่เป็นที่สนใจของสื่อมวลชนและประชาชนยังทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในภาวะกดดัน มีความเครียดสูง เห็นได้จากสถิติ ณ ปัจจุบันของข้าราชการตำรวจที่ฆ่าตัวตายสำเร็จสูงถึงปีละเกือบ 40 คน หรือคิดเป็นอัตราการฆ่าตัวตาย 19 คน ต่อตำรวจ 1 แสนคน ซึ่งจากสถิติของโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ตำรวจที่ฆ่าตัวตายส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี โดยสายงานที่ฆ่าตัวตายมากที่สุดคือ สายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รองลงมาคือ ฝ่ายอำนวยการและงานด้านจราจร และกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหนึ่งในสามอันดับกองบัญชาการที่มีการฆ่าตัวตายมากที่สุดจากทั้งหมด 22 กองบัญชาการ ซึ่งสาเหตุของการฆ่าตัวตายพบว่า เกิดจากปัญหาเรื่องงาน ปัญหาครอบครัว ปัญหาส่วนตัว และปัญหานี้สิน (บรรเจิดลักษณ์ คำเจริญ, 2561) จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของ Stoltz (1997) ในองค์กรต่าง ๆ พบว่า คนที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงจะมีความสุขจากผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ท้อถอย ยึดหยุ่น และมีชีวิตชีวา มากกว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ การที่พนักงานสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ก็จะสามารถเผชิญปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหานั้น พนักงานก็ย่อมปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน ดังนั้น หากข้าราชการตำรวจมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หรือเรียกว่า AQ นั้นก็จะทำให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี เกิดความพึงพอใจในงานและไม่เกิดความเครียดจนเป็นเหตุให้ตัดสินใจฆ่าตัวตาย

จากปัญหาการฆ่าตัวตายของข้าราชการตำรวจที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าชีวิตประจำวันของเจ้าหน้าที่แต่ละคนมักจะมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว รวมถึงสภาวะการณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดภาวะเครียดได้ โดยเฉพาะปัญหาเรื่องงานนั้น เมื่อตำรวจต้องเจอกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในงาน สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ตำรวจสามารถจัดการรับมือกับสิ่งเหล่านั้นได้ คือ การมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับที่สูง ซึ่งจะทำให้ตำรวจสามารถควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ไปได้ โดยไม่เกิดความวิตกกังวลใจ และไม่ทำให้เสียงาน รวมถึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขจนเกิดความพึงพอใจในงาน ดังที่ในปี พ.ศ. 2557 ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติเองก็ได้จัดทำโครงการสายด่วนคลายทุกข์ให้ข้าราชการตำรวจทั่วประเทศผ่านทางสายด่วน 1599 เพื่อเป็นช่องทางให้ตำรวจชั้นประทวนได้ใช้ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ กับ

ทีมจิตแพทย์จากโรงพยาบาลตำรวจในการหาทางออกแก้ปัญหาให้กับตัวเอง ลดความเครียดหรือความกดดันจากงานลง ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาอุปสรรคได้ (ทีมข่าวอาชญากรรม, 2557) นอกจากนี้มีนักวิจัยที่ทำการศึกษพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ธนิต ไม้หอม, 2554) และหวงเฟิง (Hoang Phuong, 2017) ศึกษาพบว่า ภายใต้อาการความกดดันหรือความเครียดในงานที่ต่ำ ลูกจ้างจะมีความพึงพอใจในงานสูง แต่ไม่ว่าความเครียดในงานจะสูงหรือต่ำ ถ้ามีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะสูง และความพึงพอใจในงานก็จะสูงไปด้วย จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าการที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเครียดจากงานน้อย และเกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนั้นอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในทิศทางใด

ด้วยเหตุที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีโครงสร้างการบังคับบัญชาตามลำดับ คือ กองกำกับการ และสถานีตำรวจ ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพื้นที่ดังกล่าว เนื่องจากลักษณะพื้นที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ทั้งเป็นที่ตั้งของสถานที่สำคัญ ได้แก่ พระบรมมหาราชวัง พระราชวัง ทำเนียบรัฐบาล รัฐสภา กระทรวง ทบวง กรม นอกจากนั้นยังเป็นที่ตั้งของสถานที่ท่องเที่ยว สถานบริการ ศูนย์การค้า และห้างสรรพสินค้า รวมทั้งยังเป็นพื้นที่ของชุมชน หมู่บ้าน และชุมชนแออัด ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบบริเวณศูนย์กลางเมือง ขนาด 37.78 ตารางกิโลเมตร มีประชากรตามทะเบียนราษฎร 691,171 คน ประชากรแฝงประมาณ 100,000 คน และหน่วยงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความหลากหลายครบถ้วนทุกหน่วยงานของตำรวจ เช่น งานถวายอารักขาและความปลอดภัยพระมหากษัตริย์ พระบรมราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ งานมั่นคงดูแลการชุมนุมประท้วง งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ งานปราบปรามการค้ามนุษย์ ตรวจสถานบริการ และปราบปรามเงินกู้ยืมในระบบ เป็นต้น ดังนั้น กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 จึงเป็นตัวแทนกองบังคับการอื่น ๆ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่รับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานครได้

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่แถบใจกลางเมืองกรุงเทพฯ ซึ่งผลจากการศึกษาจะนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือดำริโครงการต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจ

ในงานกับข้าราชการตำรวจในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี พ.ศ. 2562 ที่สอดคล้องเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558 - 2564) รวมถึงดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน แก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าในยุคประเทศไทย 4.0

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน – ภายนอกกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1.2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน – ภายนอกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1.2.6 เพื่อสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน จากตัวแปรต้น คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2. ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.3 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.5 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.5 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์
กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.5 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน
การควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้าน
ความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.5 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน
ความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับ
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับ
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคงานด้านการควบคุม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับ
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.3 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับ
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับ
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับ
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคงานด้านการควบคุม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.3 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายป้องกัน
ปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนครบาล 9 สถานี ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล
1 จำนวน 1,137 คน ข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2562 โดยเก็บข้อมูลช่วงเดือน กุมภาพันธ์ –
เมษายน 2562

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.2.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) ตามแนวคิดของ คอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

1.4.2.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (Locus of control) ตามแนวคิดของโรตเตอร์ (Rotter, 1954) ประกอบด้วย 2 ด้านคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน และความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก

1.4.2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) สามารถวัดได้จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการควบคุม (Control) ด้านความรับผิดชอบ ต่อปัญหา (Ownership) ด้านการเข้าถึงปัญหา (Reach) และด้านความอดทนต่อปัญหา (Endurance)

1.4.2.4 ความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของลูธาน (Luthans) แบ่งความพึงพอใจ ออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และ ด้านเพื่อนร่วมงาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระดับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1.5.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน - ภายนอก กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1.5.4 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1.5.5 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน – ภายนอก กับ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงาน ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1.5.6 ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ และยังมี อิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด ซึ่งพิจารณาจาก 3 ตัวแปรคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของสถานีตำรวจในสังกัดกอง บังคับการตำรวจนครบาล 1

1.5.7 สามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อสร้างกลยุทธ์ให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ในการ พัฒนาบุคลิกภาพ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน – ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟัน ฝ่าอุปสรรคและความพึงพอใจในงาน

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นยศ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่าสิบตำรวจ ดาบตำรวจ ที่ปฏิบัติงาน ในหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่ ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน งานสืบสวน งานจราจร และงาน สายตรวจ ทั้งนี้ ศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาล 9 สถานี ในสังกัดกองบังคับ การตำรวจนครบาล 1

1.6.2 สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 หมายถึง สถานีตำรวจนคร บาลดุสิต สถานีตำรวจนครบาลสามเสน สถานีตำรวจนครบาลพญาไท สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง สถานีตำรวจนครบาลบางโพ สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม สถานีตำรวจนครบาลดินแดง สถานี ตำรวจ นครบาลห้วยขวาง และสถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นเขตพื้นที่ชุมชนที่มี ประชากรหนาแน่น

1.6.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ตามแนวคิด ของ คอสตา และแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ (ศรีเรือน แก้ว กังวาล, 2558, น. 78) ได้แก่

1.6.3.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ผู้ที่มีความอบอุ่น ชอบพบปะสังสรรค์ การยืนยันรักษาสีห์ ชอบทำกิจกรรม แสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ทางบวก

1.6.3.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง ผู้ที่ไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา เห็นแก่ผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน การยอมให้ผู้อื่น และมีจิตใจอ่อนโยน

1.6.3.3 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ผู้ที่มีความหวาดกังวล ก้าวร้าว ซึมเศร้า ระมัดระวังตน หุนหันพลันแล่น และอ่อนไหวง่าย

1.6.3.4 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง ผู้ที่เป็นคนช่างฝัน มีศิลปะ มีความสุนทรีย์ เน้นอารมณ์ความรู้สึก มีการกระทำ

1.6.3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง ผู้ที่มีคุณภาพ ความสามารถ มีระเบียบมีระบบ ตรงต่อหน้าที่ แสวงหาความสำเร็จ มีวินัยแห่งตน และใคร่ครวญ ไตร่ตรอง รอบคอบ

1.6.4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (Locus of control) ตามแนวคิดของรอตเตอร์ (Rotter, 1954: อ้างในทิพย์เนตร โสฬสรุ่งเรือง, 2558) หมายถึง การที่บุคคลอธิบายว่าเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตตนเอง เป็นผลมาจากปัจจัยการกระทำของตนเองหรือปัจจัยจากภายนอกตน แบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1.6.4.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน (Internal locus of control) หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตน เป็นบุคคลที่เชื่อว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตไม่ว่าจะดีหรือไม่ดี เกิดจากพฤติกรรม ความสามารถ ความพยายามของตนเอง

1.6.4.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก (External locus of control) หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตนเอง เป็นบุคคลที่เชื่อว่าเหตุการณ์ทั้งที่ดีและไม่ดีต่าง ๆ ที่เกิดในชีวิต เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น โชคชะตา โอกาส สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุม ของตน

1.6.5 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ตามแนวคิดของ สตอลทซ์ (Stoltz, 1997) หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้น และความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1.6.5.1 ด้านการควบคุม (C = Control) หมายถึง บุคคลสามารถมีอิทธิพลในทางบวกที่จะควบคุมตนเองเพื่อผ่านพ้นอุปสรรคความยากลำบาก หรือเหตุการณ์ที่คับขัน และสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้

1.6.5.2 ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา (O=Ownership) หมายถึง บุคคลมีการรับรู้และพิจารณาถึงสาเหตุของรวมทั้งปัจจัยอื่นที่เป็นองค์ประกอบของปัญหา โดยพิจารณาปัญหาจากตนเองและปัจจัยภายนอก เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยผิดพลาดในอดีตแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และตระหนักว่าเป็นความรับผิดชอบของตนต้องหาทางแก้ไขให้ได้ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบไปให้คนอื่น

1.6.5.3 ด้านการเข้าถึงปัญหา (R=Reach) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถในการจำกัดการขยายตัวของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ตลอดจนการควบคุมผลกระทบของปัญหา ความยุ่งยากที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่าปัญหาอุปสรรคมีมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะตั้งรับกับปัญหาหรืออุปสรรคนั้น ๆ ด้วยจิตใจที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวหรือตื่นตระหนกจนคุมไม่อยู่ โดยมองว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย เป็นเพียงเหตุการณ์หนึ่งที่ผ่านเข้ามาในชีวิตและผ่านไป

1.6.5.4 ด้านความอดทน (E=Endurance) หมายถึง บุคคลมีการรับรู้ว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรค จะคงอยู่เป็นระยะเวลาชั่วคราวเท่านั้น รวมทั้งสามารถรับมือกับความยืดเยื้อของปัญหา และพยายามขจัดไปให้หมดอย่างถูกวิธี

1.6.6 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง มีทัศนคติและความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบว่ารู้สึกพอใจในงานหรือไม่พอใจในงานที่รับผิดชอบ สามารถแบ่งความพึงพอใจได้เป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดของลูธาน (Luthans) ดังนี้

1.6.6.1 ด้านลักษณะงาน (Work Itself) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้รู้ความสามารถ ความน่าสนใจ มีคุณค่า ความท้าทาย ความภูมิใจในงาน เปิดโอกาสในการเรียนรู้และตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

1.6.6.2 ผลตอบแทน (Pay) ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินหรือสวัสดิการอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เห็นว่ามีความเหมาะสมและยุติธรรม

1.6.6.3 โอกาสก้าวหน้า (Promotion Opportunity) บุคคลมีโอกาสนำหน้าในงานตามลำดับขั้น พิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรม

1.6.6.4 ผู้บังคับบัญชา (Supervisor) เป็นผู้มีความสามารถ คอยให้ความช่วยเหลือลูกน้องและบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

1.6.6.5 เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) บรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความชำนาญในงานและให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ 4 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความพึงพอใจในงาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (Locus of control)
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลในการตั้งสมมติฐานในการวิจัย
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Personality” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากคำว่า “Persona” ในภาษาละติน ที่หมายถึง หน้ากากที่ใช้สวมใส่ในการแสดงละครของกรีกโบราณ (Hjelle & Ziegler, 1992, p. 2) บุคลิกภาพ มีการให้คำนิยามไว้มากมายตามทฤษฎีที่มีการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมการให้คำนิยามของบุคลิกภาพที่น่าสนใจไว้ดังนี้

แคทเทลล์ (Cattell, 1950, as cited in Engler, 2006, p. 28) ได้นิยามว่า บุคลิกภาพ คือ สิ่งที่สามารถนำไปทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

อัลพอร์ท (Allport, 1961, p. 28) ได้นิยามว่า บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบที่มีพลังอยู่ในจิตของแต่ละบุคคลอย่างเป็นภาพมีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งเป็นตัวกำหนดลักษณะความคิด พฤติกรรมของแต่ละบุคคล

บูทซิน, โบเวอร์, คร็อกเกอร์, และ ฮอลล์ (Bootzin, Bower, Crocker, & Hall, 1991, p. 502) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพประกอบด้วยรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่โดดเด่นและพิเศษเฉพาะตัวบุคคล

คูก และ ฮันเซเกอร์ (Cook & Hansaker, 2001, p. 182) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ อุปนิสัย และพฤติกรรมซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

เมคเซน และกิลล์นาว (McShane & Gilnow, 2003, p. 84) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นรูปแบบของพฤติกรรม และภาวะทางอารมณ์ที่ค่อนข้างมั่นคง ที่ใช้อธิบายแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลฮัฟแมน (Huffman, 2007, p. 459) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะเฉพาะของความคิด, ความรู้สึก และการกระทำ ซึ่งมีรูปแบบค่อนข้างคงที่

ชานี แชนด์เลอร์ โคเก็ต และเล่า (Shani, Chandler, Coget, & Lau, 2009, p. 80) ได้นิยาม บุคลิกภาพ ว่าหมายถึง กลุ่มของลักษณะเฉพาะ นิสัย และอารมณ์ที่ค่อนข้างคงที่ ซึ่งเกิดขึ้นจากกรรมพันธุ์ และปัจจัยทางด้านสังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม

ซิมบาร์โด จอห์นสัน และแมคแคน (Zimbardo, Johnson, & McCann, 2009, p. 430) อธิบายว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของคุณลักษณะทางด้านจิตใจที่นำไปสู่พฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

เจริญใจ สีขาว (2553) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพไว้ในงานวิจัยว่า บุคลิกภาพคือ รูปแบบพฤติกรรม ความคิด รวมถึงการแสดงออกทางอารมณ์ของบุคคล ที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ โดยเป็นตัวกำหนดลักษณะการปรับตัวของบุคคลที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2554, น. 7-8) ได้นิยาม บุคลิกภาพ ว่าหมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท วิธีการพูด การยืน และอื่นๆ และส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ และอื่นๆ บุคลิกภาพของบุคคลจะถูกหล่อหลอมและประสมประสานมาจากพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคล และสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม จึงเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัว ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผินและส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง และยังมีบางส่วนที่ถูกซ่อนเร้นหรือถูกปิดบังเอาไว้โดยจงใจและไม่จงใจ นอกจากนี้ บุคลิกภาพมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติทุกภาษา และมีส่วนที่เป็นลักษณะที่เรียกว่า “เฉพาะตัว”

จากความหมายของบุคลิกภาพข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่มาประกอบกันเป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะทางกายที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน อาทิเช่น รูปร่างหน้าตา ท่าทาง การพูดจา และการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เป็นต้น และลักษณะทางด้านจิต เช่น ค่านิยม ลักษณะอารมณ์ ความรู้สึก ความมุ่งหวัง ความสนใจ และอื่นๆ ซึ่งคุณลักษณะต่างๆ นี้มีที่มาจากทั้งพันธุกรรม การอบรมเลี้ยงดู และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป

ในแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลให้มนุษย์ ทุกคนมีบุคลิกภาพเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนกัน โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ คอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) ในการวิจัยครั้งนี้

2.1.2 ทฤษฎีของบุคลิกภาพ

มนุษย์ทุกคนที่อาศัยอยู่บนโลกนี้ล้วนมีความแตกต่างที่หลากหลายกันออกไป ทั้งในเรื่องของพันธุกรรม การเจริญเติบโต สภาพแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจ และอื่นๆ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้มนุษย์มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน และส่งผลให้บุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและยากที่จะเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ ทำให้มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการ พยายามที่จะศึกษาและเข้าใจลักษณะของบุคลิกภาพของมนุษย์มากยิ่งขึ้น โดยนำศาสตร์แขนงต่างๆ มาทำการศึกษาทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของมนุษย์มากมายหลายทฤษฎี จึงมีนักวิชาการพยายามจัดทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ออกเป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการศึกษา และทำความเข้าใจ แต่การจัดกลุ่มนี้ ก็อาจจะแตกต่างกันไปตามภูมิหลังทางวิชาการของแต่ละท่าน ในที่นี้ขอกล่าวถึงการแบ่งกลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพของศรีเรือน แก้วกังวาล ซึ่งได้แบ่งทฤษฎีออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2554, น. 10-11)

แนวคิดแรก คือ ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) มีพื้นฐานความคิดคือ ประสบการณ์ในวัยเด็กจะพัฒนาเป็นบุคลิกภาพในเวลาต่อมา เชื่อว่าบุคลิกภาพจะมีการพัฒนาเป็นขั้นตอน จะไม่พัฒนาข้ามขั้น และเชื่อว่าการพัฒนาบุคลิกภาพบางประเภทต้องได้รับการพัฒนาบางช่วงเวลาเท่านั้น จิตใต้สำนึกของมนุษย์เป็นส่วนสำคัญของบุคลิกภาพ นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ที่สำคัญ ได้แก่ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud), คาร์ล จุง (Carl Jung), อัลเฟรด แอดเลอร์ (Alfred Adler), และคาเรน ออร์นัย (Karen Horney)

แนวคิดที่ 2 ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic Theory) มีแนวคิดว่ามนุษย์โดยธรรมชาติมีความดีงามมาแต่กำเนิด ใฝ่หาความดี สร้างสรรค์ความดี รับรู้คุณค่าในตนเอง มีความรับผิดชอบในชีวิต และหน้าที่ของตน นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ที่สำคัญ ได้แก่ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) คาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers)

แนวคิดที่ 3 ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theory) มีแนวคิดว่า บุคลิกภาพของมนุษย์นั้นยึดหยุ่นตามอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม ทั้งทางชีวภาพและทางสังคม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความคล้ายคลึงกับสัตว์ จึงสามารถอธิบายพฤติกรรมและบุคลิกภาพบางอย่างของมนุษย์ผ่านการสังเกตและการทดสอบพฤติกรรมในสัตว์ได้ นักจิตวิทยาที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ เบอร์ธัส สกินเนอร์ (Burrhus Skinner), และพาฟลอฟ (Pavlov)

แนวคิดที่ 4 ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มจิตวิทยาในเชิงรู้คิด (Cognitive Theory) มีแนวคิดว่า พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากกระบวนการคิด ความเชื่อ และการรับรู้ในสมรรถภาพของตน นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้แก่ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ความเชื่อว่า เราสามารถใช้พฤติกรรมในอดีตและปัจจุบัน

ทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ (2) เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) หมายความว่า แต่ละบุคคลจะมีลักษณะนิสัยหลายอย่างที่เป็นนิสัยเฉพาะตัว ซึ่งลักษณะนิสัยเฉพาะตัวนี้ก็จะแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล (3) ทฤษฎีเทรท มีหลายกลุ่ม ถึงแม้จะมีทฤษฎีเทรทหลายกลุ่ม แต่ทุกกลุ่มก็มีแนวคิดร่วมกันคือ ค้นหาและอธิบาย เทรทพื้นฐานของแต่ละบุคคลเพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลนั้น และเทรทนั่นเองที่ทำให้บุคคล มีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน (4) เน้นการทำนาย กล่าวคือ ทฤษฎีกลุ่มนี้เน้นการวัดบุคลิกภาพด้วยแบบทดสอบ และนำผลการวัดดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันด้านต่างๆ เช่น การเลือกอาชีพ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับนิสัย และการทำนายผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2554, น. 177-178)

แนวคิดที่ 5 ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive Theory) นักคิดในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มจิตวิทยาสมัยใหม่ ซึ่งมีรากฐานมาจากแนวคิดจิตวิทยาในอดีต ได้แก่ กลุ่ม Gestalt Psychology, Structuralism (ส่วนประกอบจิต) และ Functionalism (การทำงานตามหน้าที่ของจิต) ซึ่งนักคิดกลุ่มนี้เน้นเรื่องกระบวนการสำนึกรู้ โดยมีแนวคิดว่าการกระทำของบุคคลเป็นผลพวงจากความรู้ ทัศนคติ ความคาดหวัง และความเชื่อ และให้ความสำคัญกับกระบวนการทางสมองและระบบประสาท ที่อยู่เหนือความรู้สึก ความจำ และพฤติกรรมอื่น ๆ ของมนุษย์ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2554, น. 261-262)

2.1.3 แนวคิดของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

แองเกลอร์ (Engler, 2006, pp. 290-292) ได้เรียบเรียงความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้ดังนี้

แคทเทล (Cattell) เป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีสำหรับการศึกษาวิจัยเพื่อวัดบุคลิกภาพในปัจจุบัน งานนี้ก่อให้เกิดปัจจัยห้าประการที่กลายเป็นรูปแบบพื้นฐานที่มีศักยภาพสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในชื่อที่เรียกว่า “บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ” (Big Five Personality)

ถึงแม้ว่าองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจะมีหลายแนวคิด แต่แนวคิดของ คอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) เป็นแนวคิดที่แพร่หลายมากในต่างประเทศและในประเทศไทย ประกอบด้วยบุคลิก 5 มิติ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) (Loehlin, 1992) เมื่อนำตัวอักษรตัวแรกของแต่ละปัจจัยมาเรียงกันเป็นคำว่า “OCEAN” (John, 1990, p. 96)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นทฤษฎีร่วมสมัย ซึ่งได้รับความสนใจศึกษามาจนถึงปัจจุบัน โดยตามประวัติศาสตร์นั้น บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเกิดขึ้นจากความพยายาม 2 ด้านที่แตกต่างกันเพื่อระบุปัจจัยพื้นฐานของบุคลิกภาพ ความพยายามแรกมีแหล่งที่มาจากการศึกษา

ทางด้านภาษา ซึ่งนำไปสู่รูปแบบของการอธิบายลักษณะบุคลิกภาพด้วยการใช้ภาษาที่แตกต่างกัน และความพยายามที่สองมีแหล่งที่มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบสอบถามบุคลิกภาพ ซึ่งนำไปสู่สมมติฐานในการอธิบาย และสร้างเป็นแบบจำลองบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factors Model; FFM) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับความเป็นมาทั้งหมดดังนี้

1. การศึกษาภาษา (The Study of Language) กล่าวคือ การสนับสนุนแรกเริ่มของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเกิดจากการวิเคราะห์ของภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้คำศัพท์ในชีวิตประจำวันเพื่ออธิบายบุคลิกภาพ นักวิทยาศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อ เซอร์ ฟรานซิส แกลตัน (Sir Francis Galton) เป็นหนึ่งในคนแรกที่เสนอ “ทฤษฎีคำศัพท์” (Lexical Hypothesis) ซึ่งชี้ให้เห็นความแตกต่างที่สำคัญของบุคคลที่มีผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลผ่านทางคำพูด และเมื่อเวลาผ่านไป บุคคลจะรับรู้และนิยามลักษณะนิสัยเหล่านั้น คำศัพท์ที่ถูกใช้บ่อยจะสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจของเราที่มีต่อโลกและผู้อื่น (Goldberg, 1993)

อัลพอร์ท (Allport) ได้ศึกษาพบว่า คำศัพท์ในภาษาอังกฤษจำนวน 17,953 คำสามารถอ้างอิงถึงลักษณะบุคลิกภาพได้ (Hall & Lindzey, 1978) คำศัพท์ต่างๆ ที่ผู้คนใช้เพื่ออธิบายผู้อื่นจะเป็นลักษณะที่เด่นชัดหรือสามารถสังเกตเห็นได้มากกว่าลักษณะเชิงมูลเหตุที่แฝงอยู่ ในคำศัพท์ที่มีความหมายเหมือนกันก็เป็นกลุ่มที่ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะสำคัญที่สุด ข้อเท็จจริงของการแบ่งกลุ่มทำให้คนตั้งคำถามว่า แท้จริงแล้ว มีคำศัพท์ที่พวกเราจำเป็นต้องใช้แทนลักษณะนิสัยทั้งหมดกี่คำ นักพัฒนาในช่วงแรกของการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีชื่อว่า เลวิส เทอร์สโตน (Lewis Thurstone) เป็นคนแรกที่แสดงให้เห็นว่า การใช้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบร่วมกันอาจจะเพียงพอสำหรับการอธิบายคำคุณศัพท์ทั้งหมดที่บุคคลใช้ในการบรรยายผู้อื่น

แคทเทล (Cattell, 1943) ใช้รายการคำศัพท์ของอัลพอร์ท (Allport) เป็นพื้นฐานบุคลิกภาพเหลือเพียง 16 คำ ถึงแม้แคทเทลจะเริ่มดำเนินการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ที่นำไปสู่องค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แต่เขาก็ไม่เคยนำแบบจำลองมาใช้เลย เนื่องจากเขาเชื่อว่าองค์ประกอบเพียง 5 องค์ประกอบ ถือเป็นจำนวนที่น้อยเกินไป ดังนั้น จากการวิเคราะห์ของเขาจึงระบุให้มีทั้งหมด 12 องค์ประกอบ แต่หลังจากนั้น มีนักวิจัยหลายท่านได้ใช้ข้อมูลเดียวกับแคทเทลแล้วสามารถสร้างแบบจำลองออกมาได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทูปส์ และคริสตอล (Tupes & Christal, 1961) และนอร์แมน (Norman, 1963) เป็นนักวิจัยกลุ่มแรกที่สามารถระบุองค์ประกอบได้คล้ายคลึงกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในปัจจุบัน และโกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1981) ได้ศึกษาทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านี้ และได้อภิปรายเกี่ยวกับความสามารถและความสอดคล้องของแต่ละปัจจัย หลังจากนั้น ดิกแมน (Digman, 1990) และจอห์น (John, 1990) ได้ศึกษาทบทวนในด้านภาษาหลายภาษา (เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน และภาษาเยอรมัน) จากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และพบการสนับสนุนข้ามวัฒนธรรมสำหรับแบบจำลองบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2. การศึกษาการจัดอันดับและแบบสอบถามของบุคลิกภาพ (The Study of Personality Questioners and Ratings) เป็นอีกแหล่งที่มาสำคัญ เพราะเป็นการนำไปสู่แบบจำลองบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factors Model; FFM) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่วนมากมาจากการศึกษาของ คอสตา และ แมคเคร (Costa & McCrae) ซึ่งการทำงานและผลงานตีพิมพ์ของพวกเขาได้เพิ่มการยอมรับให้กับแบบจำลองบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในการทำ ความเข้าใจโครงสร้างของบุคลิกภาพ คอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1985, 1992; McCrae & Costa, 1989, 1990) ได้พัฒนาเครื่องมือในการประเมินที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถวัดมิติต่างๆ ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้อย่างชัดเจน แบบสอบถาม “The Revised NEO Personality Inventory” (NEO-PI-R) ประกอบด้วย 30 หัวข้อ และในแต่ละหัวข้อจะมีข้อความย่อย หัวข้อละ 8 คำถาม โดยมีมาตราวัด 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก นอกจากนี้ คอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) ได้มีการพัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาอีกฉบับหนึ่ง เรียกว่า “NEO Five-Factor Inventor” (NEO-FFI) โดยเป็นแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบฉบับสั้น ซึ่งถือเป็นฉบับที่ได้รับความนิยมในการนำไปทดสอบ

สำหรับการให้คะแนนและการวิเคราะห์แบบสอบถาม “The Revised NEO Personality Inventory” จะพิจารณาจาก 6 ด้าน ที่อยู่ในแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

แสดงมิติย่อยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว	บุคลิกภาพแบบ แสดงตัว	บุคลิกภาพแบบ เป็ดรับ ประสบการณ์	บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	บุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก
ความวิตกกังวล	ความอบอุ่น	การเป็นคนช่างฝัน	การไว้วางใจผู้อื่น	การมีความสามารถ
ความโกรธ	การชอบอยู่ร่วมกับ ผู้อื่น	การช่างฝันในความงาม	ความตรงไปตรงมา	ความมีระเบียบ
ความท้อแท้	การกล้าแสดงออก ความเห็น	การเปิดเผยความรู้สึก	ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ	การมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่
การคำนึงถึง แต่ตนเอง	การชอบทำกิจกรรม	การปฏิบัติตัว	การยอมตามผู้อื่น	ความต้องการสัมฤทธิ์ ผล
การถูกระตุ้น	การชอบแสวงหา ความตื่นเต้น	การมีความคิด	ความสุภาพ	ความมีวินัยในตนเอง
อารมณ์แปรปรวน	การมีอารมณ์ด้านบวก	การยอมรับค่านิยม	การมีจิตใจอ่อนโยน	ความสุ่มรอบคอบ

ที่มา: คอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992 cited by Engler, 2006, p. 291)

2.1.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตา และแมคเคร

องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเปรียบเสมือนตะกร้า ที่บรรจุกลุ่มของลักษณะนิสัยของบุคคลที่มักเกิดร่วมกัน การให้คำนิยามขององค์ประกอบทั้งห้าแสดงถึงความพยายามที่จะอธิบายองค์ประกอบที่พบบ่อยในกลุ่มลักษณะนิสัยที่อยู่ในแต่ละตะกร้า ซึ่งการให้คำนิยามที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดถูกพัฒนาขึ้นโดย คอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (Howard & Howard, 1995, pp. 4-7)

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ผู้ที่มีความวิตกกังวล (Worry) ความโกรธ (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) การถูกระตุ้น (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) โดยลักษณะของผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2

แสดงลักษณะองค์ประกอบ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

คุณลักษณะ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความวิตกกังวล	ผ่อนคลาย, สงบ	วิตกกังวล, กระวนกระวายใจ
ความโกรธ	ใจเย็น, โกรธยาก	โกรธง่าย
ความท้อแท้	ท้อแท้น้อย	ท้อแท้ง่าย
การคำนึงถึงแต่ตนเอง	รู้สึกอึดอัดยาก	รู้สึกอึดอัดง่าย
การถูกระตุ้น	ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นได้	ถูกยั่วยุง่าย
อารมณ์เปราะบาง	เผชิญกับความเครียดได้ดี	รับมือกับความเครียดได้ลำบาก

ที่มา: Costa & McCrae, 1992 cited by Howard & Howard, 1995, p. 5

ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูงมักจะเป็นผู้ที่มีอารมณ์ทางลบมากกว่าผู้อื่นโดยทั่วไป และมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตต่ำกว่าผู้อื่น ในทางกลับกัน ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำมักจะเป็นผู้ที่มีเหตุผลในการใช้ชีวิตมากกว่าผู้อื่นโดยทั่วไป และมีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง และสำหรับผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลางจะเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะรวมกันระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับสูงและต่ำ กล่าวคือ ผู้นั้นจะสามารถควบคุมการแสดงพฤติกรรมให้เป็นไปแบบผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับสูงหรือต่ำก็ได้เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ผู้ที่มีความอบอุ่น (Warmth) ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) กล้าแสดงความคิดเห็น (Assertiveness) ชอบ ทำกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-seeking) และมีอารมณ์ทางด้านบวก (Positive Emotions) โดยลักษณะของผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3

แสดงลักษณะองค์ประกอบ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

คุณลักษณะ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความอบอุ่น	ไว้ตัว, เป็นพิธีการ	เป็นมิตร, สนิทสนม
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
การกล้าแสดงความคิดเห็น	ชอบอยู่เบื้องหลัง	กล้าแสดงออก, เป็นผู้นำ
การชอบทำกิจกรรม	ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่ร่อน	ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง
การชอบแสวงหาความตื่นเต้น	ต้องการความตื่นเต้นน้อย	กระหายความตื่นเต้น
การมีอารมณ์ด้านบวก	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริง, มองโลกในแง่ดี

ที่มา: Costa & McCrae, 1992 cited by Howard & Howard, 1995, p. 5

ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูงมักจะเป็นผู้ที่พยายามแสดงภาวะผู้นำ มีความคล่องแคล่ว เป็นมิตรกับผู้อื่น และมีความสามารถในการเข้าสังคมมากกว่าผู้คนโดยทั่วไป ในทางกลับกัน ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำมักจะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยยุ่งกับผู้อื่น ไว้ตัว เด็ดเดี่ยว และรู้สึกสบายใจเมื่อได้อยู่คนเดียวมากกว่าผู้คนโดยทั่วไป และสำหรับผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางจะเป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้ทำงานเป็นกลุ่มหรือทำงานคนเดียวได้อย่างง่าย

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง ผู้ที่เป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ช่างชื่นในความงาม (Aesthetics) เปิดเผยความรู้สึก (Feelings) กระทำสิ่งต่างๆ (Actions) มีความคิด (Ideas) และยอมรับค่านิยม (Values) โดยลักษณะของผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จะมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4

แสดงลักษณะองค์ประกอบ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

คุณลักษณะ 6 ด้านย่อยของ บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
การเป็นคนช่างฝัน	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการ, ช่างฝัน
การซาบซึ้งในความงาม	ไม่สนใจในศิลปะ	ซาบซึ้งในศิลปะและความ สวยงาม
การเปิดเผยความรู้สึก	เพิกเฉย, ไม่สนใจความรู้สึก ต่างๆ	ให้คุณค่าของอารมณ์ด้านต่างๆ
การปฏิบัติตัว	ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน	ชอบความหลากหลาย, ลองสิ่ง ใหม่ๆ
การมีความคิด	เน้นความเข้าใจเหตุผลใน มุมมองที่แคบ	เน้นความเข้าใจเหตุผลในมุมมอง ที่กว้าง
การยอมรับค่านิยม	หัวรั้น, ไม่ยอมรับค่านิยม ใหม่ๆ	เปิดรับที่จะตรวจสอบค่านิยม ต่างๆ

ที่มา: Costa & McCrae, 1992 cited by Howard & Howard, 1995, p. 6

ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูงมักจะเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ชอบความแปลกใหม่และนวัตกรรมใหม่ๆ ไตร่ตรองและทบทวนความคิดหรือความรู้สึกของตนเอง และเปิดกว้างสำหรับการพิจารณาวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ มักถูกมองว่าเป็นพวกเสรีนิยม ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำมักจะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีความสนใจเรื่องใด รั้งรู้เรื่องต่าง ๆ ตามแบบแผน และรู้สึกสบายกับความเคยชินเดิม ๆ มากกว่า ซึ่งมักถูกมองว่าเป็นพวกอนุรักษนิยม และสำหรับผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลางจะเป็นผู้ที่ให้ความสนใจกับสิ่งหรือเรื่องใหม่ๆ เมื่อมีความจำเป็น แต่จะไม่ทุ่มความสนใจจนมากเกินไป และให้ความสนใจกับความเคยชินหรือเรื่องเดิม ๆ เพราะต้องการพัฒนาให้เกิดความแปลกใหม่

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง ผู้ที่ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ตรงไปตรงมา (Straightforwardness) มีความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) ยอมตามผู้อื่น (Compliance) มีความสุภาพ (Modesty) และมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness)

โดยลักษณะของผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5

แสดงลักษณะองค์ประกอบ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

คุณลักษณะ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
การไว้วางใจผู้อื่น	ชอบถากถาง, ช่างระแวง	เห็นว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และมีเจตนาที่ดี
ความตรงไปตรงมา	ระแวงระวัง, พุดเกินความจริง	ตรงไปตรงมา, จริงใจ
ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ	ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือ	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
การยอมตามผู้อื่น	ก้าวร้าว, ชอบแข่งขัน	ประนีประนอม, คล้อยตาม
ความสุภาพ	รู้สึกวุ่นวายอยู่เหนือผู้อื่น	สุภาพ, ถ่อมตัว
การมีจิตใจอ่อนโยน	ห้าวแข็ง, ยึดติดกับเหตุผล	จิตใจอ่อนโยน, พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

ที่มา: Costa & McCrae, 1992 cited by Howard & Howard, 1995, p. 6

ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูงมีแนวโน้มจะเป็นผู้ที่ยอมละความต้องการส่วนตัวเพื่อกลุ่ม และยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่าที่จะยืนยันทัดฐานของตนเอง เพราะบุคคลกลุ่มนี้มองว่าความสามัคคีเป็นเรื่องสำคัญมาก ในทางกลับกัน ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำมักจะเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับบรรทัดฐานและความต้องการของตนเองมากกว่าของกลุ่ม และสำหรับผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลางจะเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนจากผู้นำไปเป็นผู้ตามได้ตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์

4. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถ (Competence) มีระเบียบ (Order) มีความรับผิดชอบหน้าที่ (Dutifulness) ต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) มีวินัยในตนเอง (Self-discipline) และสุขุมรอบคอบ (Deliberation) โดยลักษณะของผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำและคะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6

แสดงลักษณะองค์ประกอบ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

คุณลักษณะ 6 ด้านย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
การมีความสามารถ	บ่อยครั้งที่รู้สึกว่าได้ไม่ได้เตรียมพร้อม	รู้สึกว่ามีความสามารถและมีประสิทธิภาพ
ความมีระเบียบ	ไม่เป็นระเบียบ, ไม่มีระบบ	เป็นระบบระเบียบ, ระเบียบร้อย
การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่	มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่, เชื่อถือได้
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ความมีวินัยในตนเอง	ผัดวันประกันพรุ่ง, วอกแวก	มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้เสร็จ
ความสุ่มรอบคอบ	ปฏิบัติงานโดยปราศจากการไตร่ตรอง, เร่งรีบ	คิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ

ที่มา: Costa & McCrae, 1992 cited by Howard & Howard, 1995, p. 7

ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการควบคุมตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดการมุ่งไปสู่เป้าหมายส่วนบุคคลและในการประกอบอาชีพ แต่ถ้ามีบุคลิกภาพด้านนี้มากจนเกินไปจะทำให้บุคคลมีภาวะของโรคติดงาน (Workaholism) หรือกลายเป็นคนบ้างานนั่นเอง ในทางกลับกัน ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำจะเป็นผู้ที่มีจิตใจที่วอกแวกง่ายมาก ไม่ค่อยให้ความสนใจกับเป้าหมาย เป็นคนเจ้าสำราญ และมักหละหลวมในการเอาใจใส่เป้าหมาย และสำหรับผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยพบว่า เป็นเรื่องง่ายที่บุคคลกลุ่มนี้จะเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญกับเป้าหมายไปสู่การปล่อยปละละเลย

กล่าวโดยสรุป การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) ตามแนวคิดของ คอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ให้ความหมาย “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ” ว่าหมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ (1) บุคลิกภาพแบบวันไหน (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ (5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (Locus of Control)

2.2.1 แนวคิดของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก

2.2.1.1 ความหมายของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก

ความเชื่อ (Belief) เป็นความคิดที่ปัจเจกบุคคลยึดถือเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความเชื่อจึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล ความเชื่ออาจได้มาจากประสบการณ์ในอดีตที่สั่งสมมา ซึ่งแต่ละบุคคลได้รับประสบการณ์ในอดีตมาแตกต่างกัน จึงมีความเชื่อที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างออกไป จูเลียน รอตเตอร์ (Julian Rotter, 1971, p. 43) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเชื้อสายยิวที่มีทฤษฎีจัดอยู่ในกลุ่ม “Social learning theory” หรือ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแผ่ขยายความคาดหวังในเรื่องความเชื่อในอำนาจควบคุมแรงเสริมจากภายใน-ภายนอก (Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement) แรงเสริมก่อให้เกิดความคาดหวังที่เข้มข้นขึ้น หากบุคคลยังได้รับแรงเสริมจากพฤติกรรมหรือเหตุการณ์เดิมเรื่อย ๆ แต่หากบุคคลไม่ได้รับแรงเสริมตามที่คาดหวัง ความคาดหวังก็จะลดลงหรือหายไป และเมื่อบุคคลรับรู้ว่าจะได้รับแรงเสริมที่ได้นั้นไม่ได้เกิดจากพฤติกรรมของตนเอง แรงเสริมนี้จะไม่เพิ่มความคาดหวังของบุคคล ดังนั้น บุคคลจะอธิบายว่า แรงเสริมที่ได้รับนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของตนเองหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เกี่ยวกับการได้รับแรงเสริมในอดีตที่บุคคลสั่งสมมา รอตเตอร์ (Rotter, 1966 p. 1) ได้อธิบายเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (locus of control) ว่า คือ ระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนเองกับแรงเสริมที่ได้รับของบุคคล หากบุคคลรับรู้ว่าจะได้รับแรงเสริมเชื่อมโยงพฤติกรรมของตนเพียงเล็กน้อยหรือรับรู้ว่าเป็นผลมาจากดวง โอกาส โชคชะตา อำนาจการควบคุมของผู้อื่น หรือสิ่งที่เกินความคาดหมาย บุคคลเหล่านี้จะมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก (External control) ในทางกลับกัน หากบุคคลรับรู้ว่าจะได้รับแรงเสริมเกิดจากการกระทำ หรือพฤติกรรมของตนเอง บุคคลประเภทหลังนี้ จะมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน (Internal control)

นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาท่านอื่นได้ให้คำจำกัดความของความเชื่อในอำนาจควบคุมไว้ ดังนี้

แวกเนอร์และฮอลเลนเบค (Wagner & Hollenbeck, 1992, p. 98) ให้ความหมายไว้ว่า สภาวะที่บุคคลเชื่อว่าการกระทำของเขา หรือสภาพแวดล้อม และเหตุการณ์ต่าง ๆ มีอิทธิพลกับตัวเขา

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994, p. 72) ให้ความหมายของความเชื่อในอำนาจควบคุมไว้ว่า เป็นระดับความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าการกระทำของตนมีอิทธิพลต่อแรงเสริมที่ตนได้รับในชีวิต

แชคเลตัน (Shakleton, 1995, p. 42) ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับเขาเป็นผลจากพฤติกรรมของเขาเอง หรือเป็นผลของพลังอำนาจที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของเขา

อรรวรรณ ปัญจะหัตถเจริญ (2551, น. 14) ได้ให้ความหมายว่าความเชื่อในอำนาจภายในคือ ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของคนที่ว่าความสำเร็จความล้มเหลว ความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดกับตนเป็นผลมาจากความสามารถการกระทำของตนเองในทางตรงกันข้าม ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก คือ ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคคลที่ว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากผู้อื่นไม่ใช่ตนเป็นผู้กระทำ เช่น โชคกลาง ความบังเอิญ

ทิพยเนตร โสพสรุ่งเรือง (2558, น. 12) ให้ความหมายของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและภายนอกไว้ว่า การที่บุคคลเชื่อและอธิบายว่าเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนเองนั้น เป็นผลมาจากการกระทำของตนเองหรือ ปัจจัยภายนอก

จากความหมายในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและภายนอก หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลมีต่อเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในชีวิตว่า เป็นผลมาจากความคิดพฤติกรรมของตนเองหรือมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่ตนเองไม่สามารถกำหนดควบคุมได้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและภายนอกตามความหมายของ รอตเตอร์ (Rotter, 1966)

2.2.1.2 ประเภทของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก

ประเภทของบุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) บุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุมภายใน (Internal Locus of Control)

บุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุมภายใน หมายถึง บุคคลมีความเชื่อว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการกระทำของตัวเอง และสามารถควบคุมได้ ซึ่งผู้ที่เชื่อในอำนาจการควบคุมภายในเองมีแนวโน้มที่จะมีลักษณะ (Rotter, 1966, p. 25) ตื่นตัวต่อสภาพแวดล้อมที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อพฤติกรรมในอนาคตของเขา ทำสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของเขา ให้คุณค่าต่อแรงเสริมที่ได้รับจากทักษะและความสำเร็จ ให้ความสำคัญ

กับความสามารถ โดยเฉพาะความล้มเหลวผู้ที่เชื่ออำนาจควบคุมภายในตัวเอง จะด้านมิให้มีอิทธิพลต่อตนเอง นอกจากนี้ยังมีผู้ให้นิยามความหมายไว้ดังนี้

รอตเตอร์ (Rotter, 1966, pp. 1-3) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน จะรับรู้สาเหตุการณ์ต่าง ๆ นั้น เกิดขึ้นจากพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของตนเอง เมื่อบุคคลเหล่านี้ จะเชื่อใจความสามารถหรือทักษะของตนเองว่าเป็นตัวกำหนดผลลัพธ์ของความพยายามของตน และบุคคลเหล่านี้จะมีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (The need for achievement)

มิดเดิลมิสท์ และ ฮิต (Middlemist & Hitt, 1981, p. 67) ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยรัฐแอริโซนา อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน จะอนุมานความสำเร็จและความล้มเหลวของงานว่า เกิดจากจุดดีหรือจุดด้อยของตนเอง เนื่องจากเขาพึ่งพาทรัพยากรภายในเอง เขาจึงรับรู้ว่าเขาสามารถควบคุมความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ด้วยตนเอง บุคคลเหล่านี้ จะรู้สึกว่ายิ่งตนเองมีทักษะมากหรือใช้ความพยายามมากเท่าใด ก็จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจขึ้นเท่านั้น

คินิคกิ และ คริทเนอร์ (Kinicki & Kreitner, 1989, p. 92) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในจะเชื่อว่า ตัวเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ เช่น เมื่อสอบผ่านหรือได้คะแนนดี จะคิดว่าเป็นเพราะความสามารถ ความตั้งใจ หรือความพยายามในการเรียนของตนเอง แต่ถ้าผลสอบออกมาไม่ดี จะคิดว่าเป็นเพราะตนยังตั้งใจไม่มากพอหรือยังพยายามน้อยเกินไป ส่วนด้านการทำงาน เมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับคำชมจากหัวหน้างาน จะอนุมานว่าเกิดจากความสามารถ หรือความพยายามของตนเอง

บาร์อน และ กรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990, p. 200) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในนั้น เชื่อว่า ผลลัพธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมา มีรากฐานอันเนื่องมาจากพฤติกรรมหรือการกระทำของตนเองเป็นสำคัญ

โรบบินส์ (Robbins, 1993, p. 30) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในเป็นบุคคลที่เชื่อว่าสามารถควบคุมชะตากรรมชีวิตของตนเองได้

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994, p. 72) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในเชื่อว่ารางวัลที่ตนได้รับนั้นถูกควบคุมจากการกระทำของตนเอง

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2558) อธิบายว่า คนที่เชื่อแรงเสริมภายใน จะอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าด้านบวกหรือด้านลบว่ามาจาก ความนึกคิด ความรู้สึก ค่านิยม ความต้องการ ฯลฯ ของตน บุคคลเหล่านี้จะแก้ปัญหาชีวิตดีกว่า และประสบผลสำเร็จในชีวิตด้านครอบครัว อาชีพและอื่น ๆ ได้ดีกว่า มีความรับผิดชอบดีกว่า เชื่อมั่นในตนเองสูงกว่า มีศีลธรรมสูงกว่า มีวินัยดีกว่า เลี้ยงลูกดีกว่า เป็นต้น

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน คือ บุคคลที่เชื่อในอิทธิพลของการควบคุมภายในเอง โดยเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวใด ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นผลเนื่องมาจากความสามารถและความพยายามของตนเอง ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีบุคลิกภาพเป็นตัวของตัวเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และพยายามปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จะเห็นคุณค่า ของทักษะและความพยายามของตนเองตลอดจนมีแรงจูงใจสูงสามารถปรับตัวและควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความเชื่อมั่นในเหตุผล

(2) ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก (External Locus of Control)

ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก หมายถึง บุคคลมีความเชื่อว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้าย เป็นผลมาจากอำนาจภายนอกเอง ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ เช่น โชคความ โอกาส ชะตา อำนาจของบุคคลอื่น หรืออำนาจที่ซับซ้อนเหนือธรรมชาติอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่เชื่ออำนาจการควบคุมภายนอกมีแนวโน้มที่มีลักษณะ (Rotter, 1966, p. 3) มีแรงจูงใจใฝ่สำเร็จค่อนข้างต่ำ ไม่ดีนรณ ความสามารถในการผลิตผลงานต่ำ เชื่อในโชคชะตาฟ้าลิขิตเพื่อเป็นพฤติกรรมป้องกันตัวเพื่อที่จะรักษาความนับถือในตนเอง (Self-esteem) เมื่อต้องเผชิญกับล้มเหลว นอกจากนี้ยังมิผู้ให้ความหมายของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไว้ ดังนี้

รอตเตอร์ (Rotter, 1966, p. 1) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อว่าเหตุการณ์หรือแรงเสริมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของตนเองเพียงเล็กน้อย แต่หลักๆ แล้วเป็นผลมาจาก โชค โอกาส ชะตา อำนาจของคนอื่น ๆ หรือสิ่งที่เกินคาดการณ์ได้

มิดเดิลมิสต์ และ ฮิต (Middlemist & Hitt, 1981, pp. 67-68) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก จะเชื่อว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานเป็นเพราะลักษณะของสถานการณ์รอบๆ ตัวเอง และความยากของงานหรือโชคชะตาของตน

คินิคกิ และ คลิทเนอร์ (Klnicki & Kreitner, 1989, p. 92) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก จะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต เป็นผลมาจากเหตุการณ์แวดล้อมที่อยู่เหนือการควบคุมของตนเอง เช่นโชคชะตา หรือความยากง่ายของสิ่งที่เผชิญ เช่นการสอบผ่านหรือได้เกรดดี ๆ เป็นเพราะโชคดีหรือข้อสอบง่าย แต่หากสอบไม่ผ่านหรือได้เกรดแย่นั้นเป็นเพราะโชคร้าย หรือข้อสอบที่ออกมานั้นยุติธรรม ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้

บาร์อน และ กรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990, p. 200) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก เชื่อว่าผลของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นเหตุมาจากปัจจัยภายนอก ซึ่งเกินกว่าที่เขาจะควบคุมได้

روبينส์ (Robbins, 1993, p. 30) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก เชื่อว่าชีวิตของตนเองถูกควบคุมด้วยปัจจัยภายนอก

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994, p. 72) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก เมื่อได้เจอกับโอกาสที่ไม่คาดคิด จะเชื่อว่าเป็นเพราะโชค หรือเพราะเวลา และสถานที่อันเหมาะสม โดยบุคคลประเภทนี้จะเชื่อปัจจัยภายนอกอื่น ๆ เช่น โชคชะตา หรือโอกาสว่าเป็นปัจจัยที่กำหนดการให้รางวัลหรือลงโทษเขา

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2557) อธิบายว่า คนที่เชื่อแรงเสริมภายนอกจะอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าด้านบวกด้านลบว่ามาจากแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นลักษณะสังคมวัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

โดยสรุปบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุมภายนอก คือ บุคคลที่เชื่อในอิทธิพลของการควบคุมจากภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นไม่สามารถควบคุมได้ โดยเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตมาจากปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุม โดยความสำเร็จหรือความล้มเหลวใด ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากโชคชะตาหรือความยากง่ายของสิ่งที่เขากำลังเผชิญอยู่ เขาเชื่อว่า ตนเองไม่สามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นไม่พยายามแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาของตนเองมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีความวิตกกังวลสูง และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2.1.3 ผลของบุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุม

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุมที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกันได้ ดังนี้

روبินส์ (Robbins, 1983, pp. 82-83) กล่าวว่า แม้จะมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงผลของความเชื่อในอำนาจควบคุมต่อการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนนัก แต่ก็มีเหตุผลที่สามารถเชื่อได้ว่าบุคคลที่เชื่อในอำนาจการควบคุมภายในสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่า เพราะมีรูปแบบพฤติกรรมการทำงานหลายอย่างสอดคล้องกับแนวความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน เช่นการค้นหาข้อมูลอย่างกระตือรือร้นก่อนการตัดสินใจ มีแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ มีความพยายามมากกว่าที่จะควบคุมสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี โดยเฉพาะในกลุ่มผู้จัดการ ผลการศึกษาพบว่า จะมีแนวโน้มที่จะสรุปได้ว่าบุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจการควบคุมภายในจะ “ดีกว่า” บุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจการควบคุมภายนอก แม้ว่าบุคคลที่เชื่อในอำนาจการควบคุมภายในจะส่งผลดีต่อองค์การ แต่บุคคลที่เชื่อในผลอำนาจการควบคุมภายในมาก ๆ จะเป็นที่มีลักษณะนิสัยแข็งเกินไป ประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินไปในการควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต นอกจากนี้ روبินส์ ยังศึกษาพบว่า หากมีข้อจำกัดในการเลือก

กิจกรรมการทำงานต่าง ๆ อาจทำให้บุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจการควบคุมภายในเกิดการต่อต้าน ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานไม่ดีได้

บารอนและกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990, p. 200) สรุปความสัมพันธ์ของความเชื่อในควบคุมกับพฤติกรรมองค์การไว้ดังนี้

1. บุคคลยังมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมาก ยังมีแนวโน้มที่จะรับรู้ความเกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน และระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้ถึงความเกี่ยวข้องดังกล่าวนี้มีบทบาทสำคัญต่อการจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานจากแนวโน้มเช่นนี้ แสดงว่าบุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจการควบคุมภายในจะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าบุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจการควบคุมภายนอก จึงสามารถปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่า และมีรายได้มากกว่า

2. บุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจการควบคุมภายในจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าและจัดกับความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่เชื่อในอำนาจการควบคุมภายนอก แวกเนอร์ และฮอลแลนแบค (Wagner & Hollenback, 1992, p. 98) สรุปผลที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างของความเชื่อในอำนาจควบคุม ทั้ง 2 แบบนี้ไว้ดังนี้

2.1 บุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจการควบคุมภายในมีแนวโน้มที่จะถูกจูงใจได้ง่ายกว่าบุคคลที่เชื่อในอำนาจการควบคุมภายนอก เพราะว่าเขาจะค้นหาและยอมรับกฎเกณฑ์ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและรางวัล เมื่อมีระบบสิ่งล่อใจ บุคคลที่เชื่อในอำนาจการควบคุมภายในจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่เชื่อในอำนาจการควบคุมภายนอก

2.2 บุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจการควบคุมภายในมีการจูงใจตนเองและขอวิธีที่หัวหน้างานบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ในขณะที่บุคคลที่เชื่อในอำนาจการควบคุมภายนอกขอการปฏิบัติงานที่มีการควบคุมและดูแลโดยตรงจากหัวหน้ามากกว่า

2.3 บุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจการควบคุมภายในจะเก็บและประมวลผลข้อมูลได้ดีกว่าบุคคลที่เชื่อในอำนาจการควบคุมภายนอก ผลการศึกษาพบว่า จึงสามารถปฏิบัติงานที่ความซับซ้อนได้ดีกว่าแม้จะมีความสามารถทั่วไปเท่ากันก็ตาม

2.2.2 ทฤษฎีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ของรอตเตอร์

รอตเตอร์ (Rotter, 1996, p. 2) อธิบายลักษณะผู้ที่มีอำนาจการควบคุม ภายใน-ภายนอก ตนกว่า เมื่อบุคคลได้รับแรงเสริมจากพฤติกรรมหนึ่ง จะเกิดความคาดหวังว่าจะได้รับแรงเสริมแบบเดียวกันจากสิ่งใหม่ในสถานการณ์ที่คล้ายๆ เดิม และถ้าเหตุการณ์นั้นเป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้ จะทำให้ความคาดหวังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทางกลับกัน หากไม่ได้รับแรงเสริมตามที่คาดหวังไว้จะทำให้ความคาดหวังของบุคคลนั้นลดลง ซึ่งการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของความคาดหวังนี้จะเกิดขึ้นจาก

พฤติกรรมหนึ่งก่อน แล้วจึงแผ่ขยายครอบคลุมพฤติกรรมอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับสถานการณ์เดิม โดยแผ่ขยายมากขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพของบุคคล และถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ได้รับแรงเสริมบ่อย ๆ จะทำให้บุคคลเชื่อว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นผลมาจากความสามารถหรือทักษะของตน ซึ่งความเชื่อนี้เองเป็นความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน แต่หากพฤติกรรมนั้น ไม่ได้รับการเสริมแรง บุคคลจะเชื่อว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้นไม่ได้เป็นผลจากการกระทำของตนเอง แต่เป็นเพราะโชคชะตา โอกาส หรืออำนาจจากปัจจัยภายนอกเป็นตัวกำหนดให้เกิดขึ้น ซึ่งความเชื่อนี้ถือเป็นความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกของตน

การพัฒนาความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก เริ่มตั้งวัยเด็ก และมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามวัย (Strickland, 1977, p. 159) โดยความเชื่อในอำนาจควบคุมจะมีระดับสูงขึ้นตามอายุ และเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อม อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจ และประสบการณ์ชีวิต โดยประสบการณ์ที่มีอิทธิพลนั้นมี 2 ประเภท (Robinson & Shaver, 1980, pp. 171-173) คือ ประสบการณ์ที่สั่งสมมาในอดีต (Accumulative antecedents) และประสบการณ์ครั้งหนึ่งในชีวิต (Episode antecedents)

การพยายามพัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกของตนตามแนวคิดข้างต้นในเชิงตัวแปรทางจิตวิทยานั้น (Rotter, 1996, pp. 9-10) เกิดขึ้นครั้งแรกในปี 1957 โดยฟารอส (Phares) ซึ่งเป็นรูปแบบลิเคิร์ทสเกล และมีการศึกษาดัดแปลงเครื่องมือมาโดยตลอดโดยนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน เช่น เจมส์, เซ็บเพิร์ด, ลิเวอร์แรนท์, คราวน์ และมาสโลว์ (James, 1957; Liverant, 1960; Crowne & Maslowe, 1964) ซึ่งยังไม่สามารถทำนายพฤติกรรมได้ชัดเจน ต่อมาในปี 1996 รอตเตอร์ได้ดัดแปลงเครื่องมือเป็น I-E scale (Internal-External locus of control Scale) ซึ่งแบ่งความเชื่อเป็น 2 ด้าน คือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน และความเชื่อนำมาจากการควบคุมภายนอก เครื่องมือวัดมีจำนวนทั้งหมด 29 ข้อคำถามเป็นแบบบังคับเลือกคำตอบ (Force-choice) มีคำถามलगจำนวน 6 ข้อ คะแนนเต็ม 23 คะแนน โดยจะนับเฉพาะข้อที่ตอบตัวเลือกของอำนาจการควบคุมภายนอก บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน จะมีคะแนนค่อนข้างต่ำ ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก จะมีคะแนนค่อนข้างสูง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)

2.3.1 ความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค

สตอลทซ์ (Stoltz, 1997, p. 7) ให้ความหมายว่า Adversity Quotient หรือ AQ เป็นความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้น หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต โดย AQ ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นจากงานวิจัยจาก 3 สาขาหลักๆ ได้แก่ จิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology) จิตเวชประสาท ภูมิคุ้มกันวิทยา (Psychoneuroimmunology) และ สรีระประสาทวิทยา (Neurophysiology) ดังนั้น AQ จึงประกอบไปด้วยแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการ คือ เป็นทฤษฎีที่มีความเป็นวิทยาศาสตร์และสามารถนำประยุกต์ใช้ในโลกลงแห่งความเป็นจริงได้

สุภาวดี นวลเนตร (2551, น. 24) อธิบายว่า Adversity Quotient หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีต่อความยากลำบาก ปัญหาและอุปสรรค ในการอดทนอดกลั้น บากบั่น และยืนหยัดในการแก้ไขอุปสรรคนั้น ๆ ไปได้อย่างตลอดรอดฝั่ง

ภักดี ธรรม (2551, น. 13) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค คือ คุณลักษณะของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ยากลำบาก ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ โดยสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ยากลำบากนั้นได้ สามารถวิเคราะห์ถึงต้นเหตุของอุปสรรคนั้น ๆ มีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น รับรู้ผลกระทบของอุปสรรคและมีความอดทน ต่ออุปสรรค

ศุภกานต์ น่วมจะโป๊ะ (2553, น. 11) ให้ความหมายว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค เป็นความอดทน พากเพียร พยายามในการต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคและความยากลำบากในชีวิตโดยไม่ย่อท้อและล้มเลิกความพยายาม มีกำลังใจ และมีความหวังเสมอ เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สรุปความหมายได้ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หรือ AQ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีความฉลาดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) เป็นตัวแปรในการวิจัย

2.3.2 ทฤษฎีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของสตอลทซ์

2.3.2.1 รูปแบบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ)

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบคือ

1. AQ เป็นโครงสร้างของกรอบแนวคิดใหม่ เพื่อให้เกิดการเข้าใจและสามารถขยายแ่งมุมของความสำเร็จให้กว้างขึ้น โดยสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่พิสูจน์ได้จากงานวิจัยเสนอเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความสำเร็จในชีวิตได้

2. AQ เป็นเครื่องมือวัดและประเมินว่า บุคคลจะมีการตอบสนองต่อภาวะวิกฤติอย่างไร ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใต้สำนึกของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ ทำความเข้าใจได้ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้

3. AQ เป็นชุดเครื่องมือที่มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ ที่จะช่วยให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อภาวะวิกฤติ ความยากลำบาก ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถึงแม้แนวคิดเรื่อง AQ จะเริ่มต้นมาจากตัวบุคคล แต่ความรู้ ความเข้าใจ ในทฤษฎี การประเมินผล และเครื่องมือที่ใช้ ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับ ทีมงาน ความสัมพันธ์ ครอบครัว องค์กร วัฒนธรรม สังคม และชุมชน นอกจากนี้ AQ ยังสามารถใช้ ในการทำนาย

1. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
2. แรงจูงใจ (Motivation)
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
4. การเรียนรู้ (Learning)
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
6. ผลผลิต (Productivity)
7. พลังงาน (Energy)
8. ความหวัง (Hope)
9. ความสุข ความเข้มแข็งและความสนุกสนาน (Happiness, Vitality and Joy)
10. สุขภาพจิต (Emotional Health)
11. สุขภาพกาย (Physical Health)
12. ความมั่นคง (Persistence)
13. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ (Resilience)
14. การพัฒนาตนเองตลอดเวลา (Improvement over time)

15. เจตคติ (Attitude)
16. ความมีอายุยืนยาว (Longevity)
17. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Response to change)

2.3.2.2 ประเภทบุคคลตามการสนองต่อปัญหาและอุปสรรค

สตอลทซ์ (Stoltz, 1997) แบ่งบุคคลออกเป็น 3 ประเภท ตามการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค ซึ่งผลที่ตามมาก็คือ ความสุขและระดับความสำเร็จที่แตกต่างกันในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยเปรียบเทียบกับกรีนเฮา ดังนี้

1. นักล้มเลิก (The Quitter) คือ กลุ่มคนจำนวนมาก ซึ่งเลือกที่จะไม่ทำอะไร และพร้อมที่จะหลบเลี่ยง ถอยหนี และถอนตัว เมื่อเจอกับปัญหาและอุปสรรค เปรียบได้กับ คนที่ไม่สู้ ยอมละทิ้งการปีนเขาที่สูง ปฏิเสธโอกาสที่ภูเขาหยิบยื่นให้ บุคคลเหล่านี้จะเพิกเฉย ชุกซ่อน หรือละทิ้งแรงขับภายในตัว อันเป็นแก่นแท้ของมนุษย์ที่ต้องการความก้าวหน้า รวมถึงโอกาสอื่นที่ได้รับในชีวิต

2. นักตั้งแคมป์ (The Camper) คือ บุคคลที่มีความพยายามที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง แต่หลังจากนั้นจะยุติความพยายามที่จะก้าวขึ้นสู่ขั้นต่อไป เพราะคิดว่าการก้าวขึ้นไปบางส่วนแล้วนั้น คือ ความสำเร็จในขั้นท้ายสุดแล้ว บุคคลกลุ่มนี้ มักคิดว่า ความสำเร็จเป็นโชคชะตาที่ถูกกำหนดมาแล้ว จึงจะอยู่จุดนี้ตลอดไป ไม่พยายามที่ก้าวไปต่อ ซึ่งถึงแม้ว่าบุคคลกลุ่มนี้จะประสบความสำเร็จถึงจุดหนึ่งแล้ว แต่ก็ไม่สามารถรักษาความสำเร็จไว้ได้หากไม่มีการพัฒนาที่สูงขึ้น

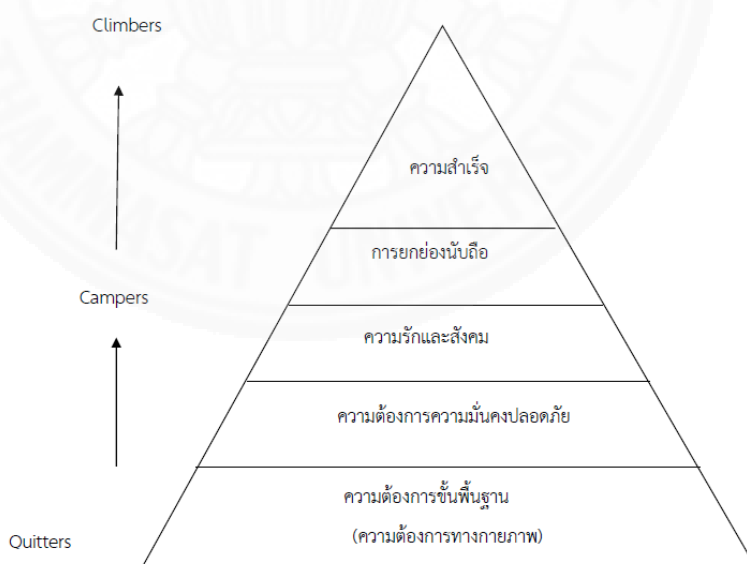
3. นักปีนเขา (The Climber) คือ บุคคลที่สามารถจะเผชิญปัญหาอุปสรรค ที่เข้ามาในชีวิตโดยไม่หลบเลี่ยงหรือถอยหนี บุคคลกลุ่มนี้มีความคิดว่า ทุกสิ่งทุกอย่างสามารถเป็นไปได้ โดยไม่ปล่อยให้ข้อจำกัดต่างๆ ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ความไม่สมบูรณ์ของสภาวะร่างกาย และจิตใจ หรืออุปสรรคอื่นใดเข้ามาขัดขวางความก้าวหน้าได้

อธิบายได้ว่า นักล้มเลิก คือ บุคคลที่ชอบชีวิตที่ประนีประนอม เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคเข้ามาในชีวิต มักหลบหลีก เลี่ยงหนี เพื่อที่จะได้ไม่ต้องเผชิญกับความยากลำบาก และคิดว่าการหลีกเลี่ยงหรือหลบเลี่ยงปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นเส้นทางที่ราบรื่นและง่ายดายที่สุด บุคคลกลุ่มนี้มักจะเพิกเฉยต่อศักยภาพที่มีอยู่ของตนเอง ทำให้ไม่เกิดการพัฒนา โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตจึงค่อนข้างน้อยหรือแทบจะไม่มีเลยถ้าเปรียบเทียบกับกรีนเฮา ระดับความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ นักล้มเลิก จะประสบความสำเร็จในการบรรลุความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

นักตั้งแคมป์ เป็นบุคคลที่รูปแบบชีวิตที่ประนีประนอม อะลุ่มอล่วย คล้ายกับนักล้มเลิกแต่ต่างกันที่ ระดับ ความอะลุ่มอล่วย คือ ยังมีความพยายามที่จะต่อสู้และเผชิญกับ

ปัญหาหรืออุปสรรคบ้าง แต่เมื่อถึงจุดหนึ่ง จะยุติความพยายามไว้ไม่พัฒนาต่อไปเพราะคิดว่า ประสบความสำเร็จแล้ว หรือกล่าวโดยสรุปคือ นักตั้งแคมป์ คือ พวกที่ไม่ต้องการที่จะดิ้นรนต่อสู้อีกต่อไป ถ้าเปรียบเทียบกับการจัดระดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ นักตั้งแคมป์ จะประสบความสำเร็จในการบรรลุความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งก็คือ อาหาร น้ำ ความปลอดภัย ที่พึงพิง รวมไปถึงความได้เป็นเจ้าของ บุคคลกลุ่มนี้มักยึดติดกับสิ่งที่มีอยู่ นักตั้งแคมป์มักถูกรอรับด้วยความสุขสบายและความกลัว จึงได้ละทิ้งโอกาสที่จะบรรลุระดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่จะตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง

นักปีนเขาเป็นบุคคลที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตที่มีการพัฒนาตนตลอดเวลา ไม่ยึดติดกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น แต่มองว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นก้าวเล็กๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในขั้นต่อไป บุคคลกลุ่มนี้ จะไม่ยึดติดอยู่กับความสุขสบายและความกลัว เพราะมีความเชื่อว่า ไม่ว่าจะเกิดขึ้นก็ตาม เขาสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ และถึงแม้ว่าจะมีเหนื่อยล้าจากปัญหา อุปสรรค ที่ต้องเผชิญ คนกลุ่มนี้ก็ไม่ย่อท้อ อาจจะหยุดพักชั่วคราวเพื่อเติมพลังในการต่อสู้ หลังจากนั้นก็จะมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเพื่อความสำเร็จในขั้นต่อไป ถ้าเปรียบเทียบกับการจัดระดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ นักปีนเขา จะประสบความสำเร็จในการบรรลุความต้องการของมาสโลว์ในลำดับขั้นสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จ



ที่มา: สตอลท์ (Stoltz, 1997, p.17)

ภาพที่ 2.1 เปรียบเทียบลักษณะของบุคคลทั้ง 3 ประเภท กับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2.3.2.3 การแบ่งประเภทของอุปสรรคความยากลำบากในชีวิต

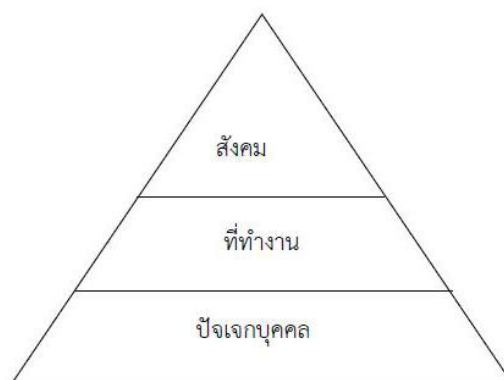
อุปสรรคหรือความยากลำบากในชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นจะกระทำหรือล้มเลิกความพยายามในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งบุคคลจะต้องมีการเรียนรู้ ศึกษา และหาวิธีจัดการกับปัญหา เพื่อที่จะสามารถผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สดอลทซ์

1. ระดับสังคม (Social Adversity) หมายถึง ปัญหาหรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นในสังคมที่ส่งผลให้บุคคลมีความกลัวหรือมีความวิตกกังวล ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอาชญากรรมหรือ ความรุนแรงในสังคมที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ความแปรปรวนทางเศรษฐกิจ วิถีทางศีลธรรมที่เสื่อมถอยทั่วประเทศ สภาพแวดล้อมที่โดนทำลายอย่างไม่คาดคิดมาก่อนและความสูญเสียความศรัทธาต่อสถาบันต่างๆ อาทิเช่น ความแตกแยกในสถาบันครอบครัว ความเสื่อมศรัทธาต่อขนบธรรมเนียมประเพณี รวมไปถึงระบบการศึกษา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เรียกว่า “ปัญหาทางสังคมหรือวิถีทางสังคม”

2. ระดับที่ทำงาน (Workplace Adversity) หมายถึง ความรู้สึกถึงความไม่แน่นอนที่คนทำงานในทุกวันนี้ต้องพบ ได้แก่ ความไม่มั่นคงในอาชีพ ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสภาพการจ้างของคนทำงานเมื่อตกอยู่ในภาวะวิถีทางสังคม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมการทำงาน เช่น การปรับระบบโครงสร้างขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการปรับขนาดให้เหมาะสม การปรับขนาดให้เล็กลง การฟื้นฟู หรือการกระจายอำนาจ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ นำมาซึ่งความวิตกกังวลอย่างสูงแก่คนทำงาน ทุกๆ วันจะมาทำงานด้วยความหวังที่จะมีสิ่งดีๆ เกิดขึ้น พร้อมกับคำถามที่เกิดขึ้นในใจว่า “วันนี้จะเกิดอะไรขึ้น”

3. ระดับปัจเจกบุคคล (Individual Adversity) หมายถึง จากวิถีทางสังคมลงมา สู่วิถีในที่ทำงาน วิถีในชั้นล่างสุดคือ วิถีในระดับปัจเจกบุคคล อธิบายได้ว่า บุคคลคือ ผู้ที่แบกรับปัญหาอุปสรรคที่สะสมรวมกันจากทั้งสามระดับเอาไว้

สดอลทซ์ เปรียบเทียบอุปสรรคทั้ง 3 ระดับ เป็นเหมือนรูป พีระมิดสามเหลี่ยม ซึ่งเริ่มต้นจากข้างล่างขึ้นไปข้างบน แปลความหมายได้ว่า ปัญหาอุปสรรคที่สะสมมาจากวิถีทางสังคม ที่ทำงาน และการเผชิญกับปัญหาอุปสรรคในระดับบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเผชิญเพราะถือว่าปัญหาอุปสรรคเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่อย่างไรก็ตามในการที่จะจัดการปัญหาหรือจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องเริ่มต้นที่ตัวบุคคลต้องมีความมุ่งมั่น มีความพยายาม เปลี่ยนวิถีให้เป็นโอกาส แล้วจะส่งผลต่อเนื่องไปยังการฝ่าฟันอุปสรรคระดับอาชีพการงาน และระดับสังคมที่กว้างขึ้น เพื่อที่จะนำตัวบุคคลไปสู่ความสำเร็จ



ที่มา: สตอลท์ (Stoltz, 1997, p.39)

ภาพที่ 2.2 แสดงประเภทของอุปสรรคความยากลำบากในชีวิต

2.3.2.4 มิติของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

AQ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 มิติ ได้แก่ (Stoltz, 2000, pp. 56-57)

1. การควบคุม (C = Control) มีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง การที่บุคคลมีอิทธิพลในทางบวกต่อสถานการณ์ ลักษณะที่สอง คือ ความสามารถของบุคคลในการควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากการควบคุมไม่สามารถวัดค่าที่แท้จริงได้ จึงวัดจากการรับรู้ถึงการควบคุมแทน บุคคลที่มีมิติการควบคุมสูง ได้แก่ การมีระดับการรับรู้ถึงความสามารถที่จะควบคุมตนเองให้ผ่านพ้นเหตุการณ์ที่มีความยากลำบาก และอุปสรรคต่างๆ โดยการใช้การสร้างอิทธิพลเชิงบวก (Positive Influence) นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นไปยังสิ่งที่สามารถมีอิทธิพลทำให้เกิดขึ้นได้ มากกว่าจะมุ่งเน้นสิ่งที่ไม่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ เรียกว่า ความสามารถในการตอบสนอง (Response Ability) ซึ่งการควบคุมการตอบสนองจะมีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ

1.1 การควบคุมการตอบสนองที่ไม่ทันต่อสถานการณ์ (Delayed Response Control) หมายถึง การที่บุคคลทำพฤติกรรมโดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คิดใคร่ครวญก่อนทำพฤติกรรม นั้น ๆ เมื่อแสดงพฤติกรรมไปแล้วจึงมาคิดถึงเหตุผลและสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างสมเหตุสมผลมากขึ้น

1.2 การควบคุมการตอบสนองที่ทันต่อเหตุการณ์ (Spontaneous Response Control) หมายถึง การที่บุคคลสามารถที่จะพิจารณา จัดการ และตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือปัญหาอุปสรรค ที่เข้ามากระทบได้อย่างสมเหตุสมผล ซึ่งก็คือ ความสามารถในการที่จะควบคุมปฏิกิริยาทางลบ ก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกไป

2. ความรับผิดชอบต่อปัญหา (O = Ownership) หมายถึง การที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่อปัญหา ปริมาณของปัญหา ตระหนักว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความรับผิดชอบของ

ตน แล้วนำมาหรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผ่านพ้นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ผลักระความรับผิดชอบไปให้คนอื่น โดยพิจารณาปัญหาจากตนเองและจากปัจจัยภายนอก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ต่ำหนหรือโทษตนเองอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสตอลท์ (Stoltz, 1997) มองว่าเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพลัง (Powerful Motivator) หากนำมาใช้อย่างเหมาะสมจะนำมาซึ่งการปรับปรุงแก้ไข ความรับผิดชอบต่อปัญหาทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งสามารถที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคนในหน่วยงานได้ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคีในหน่วยงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทุกคนก็พร้อมที่จะรับไปแก้ไข โดยไม่ผลักปัญหาที่เกิดขึ้นไปให้เพื่อนร่วมงาน

3. การเข้าถึงปัญหา (R = Reach) หมายถึง การวัดผลกระทบของปัญหาอุปสรรค ความยุ่งยาก รวมทั้งการรับรู้ถึงปริมาณของปัญหาว่ามีอยู่หรือเด่นชัดเพียงใด ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลหรือไม่ แล้วนำปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นออกจากพื้นที่การทำงานและชีวิตของบุคคลนั้น

บุคคลที่มีการรับรู้ถึงการขยายตัวของปัญหา คือ คนที่สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ผลกระทบและความเสียหายต่อการดำเนินชีวิต เมื่อมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้น ก็พร้อมที่จะรับมือกับความยากลำบากทุกสถานการณ์ หาวิธีแก้ไขเพื่อจำกัดหรือลดการขยายตัวของปัญหา และมีความพยายามที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกที่เร็วขึ้น

4. ความอดทน (E = Endurance) หมายถึง การรับรู้ถึงระยะเวลาและความยืดหยุ่นของปัญหาและอุปสรรค และพยายามที่จะจัดไปให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง มิฉะนั้นจะเป็นการประเมินว่าปัญหาอุปสรรคและสาเหตุเหล่านั้นจะคงทนถาวรอยู่นานเท่าใด

จากองค์ประกอบทั้ง 4 มิติของ AQ สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง คือ ผู้ที่มีการรับรู้ว่ามีหนทางที่จะควบคุมสถานการณ์และสามารถที่จะหาทางออกของปัญหาให้ดีขึ้นหรือผ่านพ้นไปได้ (Control) มีความรับผิดชอบต่อปัญหา โดยมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความรับผิดชอบของตนเอง (Ownership) เพื่อที่จะหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ให้ขยายตัวออกไปด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ และมีสติ (Reach) รวมทั้งมองว่าปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว อีกไม่นานก็จะผ่านพ้นไป (Endurance)

สตอลท์ (Stoltz, 2000, pp. 47-48) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีระดับ AQ สูง และ AQ ต่ำ ไว้ดังนี้.

คุณลักษณะของบุคคลที่มี AQ สูง

1. แข็งแกร่งฟันฝ่าได้เร็วเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค
2. เป็นบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีและสามารถรักษาระดับของผลงานไว้ได้อย่างคงเส้นคงวา
3. มองโลกในแง่ดีอย่างแท้จริง

4. กล้าเสี่ยงในสิ่งที่จำเป็นต้องเสี่ยง
5. พัฒนาการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี
6. รักษาสุขภาพ มีพลังกระชุ่มกระชวย และมีชีวิตชีวาอยู่เสมอ
7. ยอมรับต่อความยากลำบากและความท้าทายที่ซับซ้อน
8. มีความอดทน
9. มีวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
10. เป็นนักแก้ปัญหาและนักคิดที่คล่องตัว
11. มีการเรียนรู้ เติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะของบุคคลที่มี AQ ต่ำ

1. เมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคมักล้มเลิกความตั้งใจได้ง่าย
2. มักเป็นผู้พ่ายแพ้
3. มีภาวะซึมเศร้า
4. ไม่ปลดปล่อยศักยภาพออกมาอย่างเต็มที่
5. รู้สึกว่าไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองไม่ได้
6. ทรมานจากความเจ็บป่วย
7. ทำให้ผลกระทบของ Placebo Effect ซึ่งเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นเมื่อมีคนบางคนทำนายถึงผลลัพธ์ของปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ว่า จะเกิดขึ้นในทางลบ หรือในทางที่ไม่ดี ขยายตัวออกไป
8. สับสน ว้าวุ่นอยู่ในปัญหา ทางออกไม่ได้
9. หลีกเลียงงานหรือสถานการณ์ที่ท้าทาย
10. ละทิ้งความคิดที่ดี และทิ้งเครื่องมือที่ยังไม่เคยถูกใช้
11. หยุดพักกลางคัน โดยไม่ทำให้สำเร็จ

2.3.2.5 การพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สตอลท์ (Stoltz, 1997, pp. 78-84) เสนอไว้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของมนุษย์ถูกสร้างขึ้นในวัยประสาทของสมอง ตั้งแต่มนุษย์เราอายุ 12 ปี และจะพัฒนามากขึ้นเมื่ออายุ 16 ปี รูปแบบของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคภายในสมองนี้ จะยังไม่มีวุฒิภาวะสมบูรณ์เต็มที่ จนกระทั่งบุคคล อายุ 23 ปี ซึ่งการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคคลจะต้องมีการตระหนักรู้ถึงระดับ AQ และ รูปแบบการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรค รวมถึงองค์ประกอบทั้ง 4 มิติ (CORE) ให้ได้อย่างแท้จริงเสียก่อนที่จะพัฒนาในส่วนอื่นๆ ต่อไป โดยสตอลท์ (Stoltz, 2000, pp. 97-112) ได้สรุปขั้นตอนในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคไว้ ดังนี้

(1) ตระหนักรู้ในรูปแบบ CORE (CORE AWARENESS)

ในการที่จะพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคนั้น บุคคลจะต้องมีการทำความเข้าใจ ตระหนักรู้ และพิจารณาถึงระดับ AQ ของแต่ละบุคคล ตลอดจน เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาของการตอบสนอง ซึ่ง CORE เป็นรูปแบบที่ทำให้เราทราบว่าการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ของเรานั้นเป็นอย่างไร หรืออาจได้กล่าวได้ว่า ทำให้เห็นภาพโดยรวมของระบบดำเนินการภายในของแต่ละบุคคลก่อน ซึ่งก็คือ ระดับ AQ ของแต่ละคนนั่นเอง และเมื่อได้ตระหนักถึงระดับของ AQ ของแต่ละบุคคลแล้ว จากนั้นจึงจะสามารถนำไปประยุกต์เพื่อพัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นได้

เมื่อผ่านการวัดระดับ AQ ในขั้นต้นแล้ว บุคคลจะได้รับแรงกระตุ้นใหม่ที่จะเข้าไปทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงวิธีการที่จะตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต โดยการเรียนรู้จากแต่ละมิติของ CORE ผ่านข้อมูลของเหตุการณ์รอบๆ ตัว ไม่ว่าจะเป็นการรับข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหรือสื่อภายนอก การโต้ตอบการสนทนาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน สังเกตได้จากลักษณะของการพูดคุยในสถานการณ์ต่าง ๆ เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหา ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบกับมิติ CORE dimension ทั้ง 4 ว่า บุคคลมีการตอบสนองต่อปัญหาแต่ละประเด็นอย่างไร จะชี้ให้เห็นถึงการมี AQ ในระดับที่ต่ำ ปานกลาง หรือ สูง การให้ความสำคัญกับรูปแบบเหล่านี้ จะเป็นการเปิดทางไปสู่การพัฒนา AQ ในระดับต่อไป

(2) ขั้นตอนของ LEAD (LEAD Consequence)

ในระดับที่ 2 นี้จะมุ่งเน้นไปที่รูปแบบการแก้ปัญหาแบบมีประสิทธิภาพ และแม่นยำเที่ยงตรง หรือที่เรียกว่า The LEAD Consequence โดยใช้คำถามที่ออกแบบมาเพื่อกระตุ้นให้บุคคลสังเกตการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค ซึ่งจะช่วยให้บุคคลตัดสินใจได้ดี มีความชัดเจน และแข็งแกร่งขึ้น นำไปสู่การประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหา โดยใช้องค์ประกอบของ AQ ทั้ง 4 มิติเป็นพื้นฐานดังนี้

L = Listen to Your Core Response หมายถึง รับฟังการตอบสนองของตนเองตามหลักของ CORE เป็นการพูดหรือบอกให้ตัวเองได้รู้ว่า ขณะนี้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดขึ้นกับตัวเองบ้าง และต้องตอบสนองต่ออุปสรรคนั้นด้วยความเข้มข้นระดับใด จึงจะแก้ปัญหาหรืออุปสรรคนั้น ๆ ได้ เป็นการชี้ให้เห็นถึงระดับ AQ ที่สูงขึ้นหรือลดลง และองค์ประกอบ CORE ด้านใดบ้างที่แข็งแกร่งขึ้นและด้านใดบ้างที่อ่อนลง

E = Established Accountability หมายถึง การเริ่มสร้างความรับผิดชอบต่ออุปสรรคและปัญหาของบุคคล เป็นการค้นหาว່าสืบหาสาเหตุของอุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้น ระบุให้ชัดเจนว่า ตนเองทำสิ่งใดที่เฉพาะเจาะจงลงไป เพื่อให้สามารถทำให้สถานการณ์ดีขึ้น ตัดสินใจว่าสิ่งใดอยู่ในความรับผิดชอบ และสิ่งใดอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหรือการตัดสินใจของเรา เป็นการประเมินในทุกแง่มุมของเหตุการณ์ จัดลำดับความสำคัญว่า แง่มุมใดที่ต้องการปรับปรุงเป็นอันดับแรก แม้ว่าจะ

เป็นหนทางที่ยากที่สุดก็ตาม และใครที่เรารู้สึกว่าน่าจะสามารเข้าไปรับผิดชอบการแก้ปัญหาที่มากที่สุด และสถานการณ์ใดบ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบการแก้ปัญหาของเรา

A = Analyze the Evidence หมายถึง การวิเคราะห์ตามหลักฐานที่เกิดขึ้นจริงให้เกิดความชัดเจน การค้นคว้าหาหลักฐานหรือภาวะแวดล้อมมาสนับสนุนว่าสิ่งที่ยอยู่นอกเหนือการควบคุมจริง ๆ มีอะไรบ้าง อุปสรรคจะยังคงอยู่ในชีวิตอีกนานเท่าใด ทำอย่างไรจึงจะไม่ทำให้ปัญหาอยู่ในชีวิตนานจนเกินไป พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไขและศักยภาพของตนเอง เป็นการมองและประเมินว่ามีหลักฐานใดบ้างที่ใกล้เคียงกับข้อสันนิษฐานที่กลายมาเป็นความจริงได้

D = Do Something หมายถึง เป็นการลงมือกระทำกับบางสิ่งบางอย่าง โดยเลือกวิธีการและลงมือดำเนินการเพื่อให้อุปสรรคอยู่กับเราให้น้อยที่สุด ด้วยการหาข้อมูลที่เป็นเพิ่มเติม และวิธีที่จะสามารถควบคุมไม่ให้อุปสรรคเข้ามามีบทบาทต่อชีวิต โดยหาวิธีการและลงมือดำเนินการเพื่อจะจำกัดการขยายตัวของปัญหาไม่ให้ลุกลามออกไป

สตอลท์ (Stoltz, 2000) ได้เสนอวิธีการของ Action Funnel จากขั้นตอน D = Do Something ของ The LEAD Consequence มาช่วยในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจาก 3 ข้อคำถามดังต่อไปนี้

1. แผนการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ทั้งหมด มีแผนใดบ้างที่คุณสามารถที่จะจัดการได้มากที่สุด โดยเฉพาะแผนการที่จะต้องกระทำเป็นอันดับต้นๆ
2. ควรกำหนดเวลาว่าเมื่อไหร่ แผนการนั้นจะเสร็จสมบูรณ์ หรือกำหนดเวลาที่แน่นอนว่า แผนการนั้นจะสำเร็จลุล่วงเมื่อใด โดยจะต้องระบุ วัน เวลา ให้ชัดเจน
3. ทรัพยากรใดบ้างที่ต้องแสวงหาเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้แผนการนั้นเสร็จสมบูรณ์ได้

นอกจากนี้ ชีร์คดี กำบรรณารักษ์ (2548) ได้เสนอเทคนิคในการพัฒนา AQ ที่เรียกว่า“ADVERSITY” ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ A = Activating Event การนึกถึงเหตุการณ์วิกฤติที่เกิดขึ้น

D = Degree of Adversity การประเมินความรุนแรงของปัญหาและวิกฤติเพื่อจุดแรงจูงใจในการที่จะแก้ปัญหา

V = Verify การตรวจสอบความสามารถในการควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และวิธีการให้เหตุผลถึงสาเหตุของวิกฤติว่าเกิดจากตนเอง หรือสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อการแก้ปัญหา คิดว่าปัญหาลุกลามกว้างขวางแค่ไหน และสามารถแก้ไขได้ทันทีหรือไม่คิดว่าผลลัพธ์ของปัญหาจะเป็นอย่างไร

E = Explain การอธิบายวิธีการตอบโต้ต่อภาวะวิกฤติว่าเป็นแบบใด แบบ AQ สูง หรือแบบ AQ ต่ำหลังจากที่เรา Verify CO2RE

R = Reassessment การประเมินวิธีการตอบโต้ต่อภาวะวิกฤติใหม่อย่าง คนมี AQ เชื่อว่าเหตุการณ์นี้ควบคุมได้ สาเหตุของปัญหานั้นน่าจะเกิดจากสิ่งแวดล้อม ถึงแม้จะเป็น ความผิดพลาดของเราแต่ก็เป็นความผิดพลาดที่พอเรา เราเรียนรู้ที่จะแก้ไขได้ เราคงต้องรับผิดชอบต่อ ผลลัพธ์ของภาวะวิกฤติด้วยความกล้าหาญ ไม่ท้อแท้ มีความเชื่อว่า “ปัญหามีไว้ให้แก้ไข มีใช้ท้อแท้” เราจะไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่และไม่ผัดวันประกันพรุ่งในการแก้ปัญหา

S = Systems Thinking for Solution (1) Control = การควบคุม สถานการณ์ด้วย AQ และ EQ โดยกำหนดปัญหาให้ชัดเจน (2) Origin = วิเคราะห์สาเหตุด้วย Cause & Effect วิเคราะห์สาเหตุด้วยผังก้างปลา (3) Ownership = ความรับผิดชอบต่อภาวะวิกฤติแล้วกำหนด ทางเลือกในการแก้ปัญหา (4) Reach = แยกแยะความกลัวกับความจริงที่เกิดจากผลลัพธ์ของวิกฤติที่ เกิดขึ้น แยกแยะระหว่างข้ออนุมานกับข้อเท็จจริง เชื่อตามที่กล่าว “เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกไม่เคย ทำให้คนเดือดร้อนที่เดือดร้อนเพราะเราคิดไปเอง” (5) Endurance = ใช้หลักไตรลักษณ์ในการพิจารณา ทุกอย่างเมื่อเกิดขึ้นก็คงอยู่และดับไป ปัญหาไม่ได้อยู่กับเรานานเกินความจำเป็น

I = Initiate New Perception of Adversity สร้าง Paradigm ใหม่ด้วย การเปลี่ยนมุมมองของปัญหา คิดแบบ The Winner เชื่อว่าทุกปัญหามีทางแก้ไขถึงปัญหานั้นจะยาก แต่ก็สามารถที่จะแก้ไขได้

T = Take Immediate Action การลงมือแก้ปัญหาทันทีตาม Systems Thinking เช่น (1) เรียนรู้ที่จะควบคุมสถานการณ์ด้วยการหาข้อมูลเพิ่มเติม ฝึกการควบคุมการหายใจ มี สติรู้ทัน (2) หาวิธีที่จะไม่โทษตัวเองสำหรับภาวะวิกฤตินี้ แต่เรียนรู้ที่จะแก้ไขความผิดพลาด ถือว่า “ผิดเป็นครู” ฝึกภาวะจิตวิธีคิดแบบ Internal Locus of Control ฝึกวิธีการหาสาเหตุความผิดพลาด จากผังก้างปลา (3) กำหนดให้ชัดเจนว่า เราต้องรับผิดชอบต่อส่วนใดของวิกฤตินี้ อะไรที่เราทำได้ อะไรที่ ต้องขอให้คนอื่นช่วยเหลือ ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก (Assertive Behavior) (4) กำหนดวิธีการที่ จำกัดความเสียหายของวิกฤติ ทำตารางเปรียบเทียบว่าอะไรคือ ความกลัว อะไร คือ ความจริงที่เกิดขึ้น (5) กำหนดแผนในการแก้ปัญหาวิกฤติ อะไรควรทำก่อน-หลัง อะไรควรทำเอง-ให้คนอื่นทำ

Y = Yammy for Your Success หรือ ยิ้ม for Your Success การยิ้มหรือ ให้อารมณ์กับความสำเร็จในการแก้ปัญหา เช่น ดูภาพยนตร์สนุกสนานสักเรื่อง พาคนสนิทไปทานอาหาร อร่อยสักครั้ง

นอกจากนั้น ชีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2548) ได้เสนอแนวทางในการ พัฒนา AQ ตามแนวคิด CO2RE ของสตอลท์ (Stoltz, 1997) ดังนี้

Control = การกำหนดสติ ฝึก Sense of Control ฝึกบุคลิกภาพแบบ Proaction และ Assertive Behavior

Ownership = การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดเชิงบวก (Positive Imagination)

Reach = ฝึกการควบคุมอารมณ์ด้านลบด้วย Game Accepting & Rejecting เกมยืมสตางค์ เกมทดสอบความเสี่ยง

Endurance = อดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหาด้วยการคิดว่า ปัญหา หรือวิกฤตที่เกิดขึ้น เป็นเรื่องชั่วคราว (Temporary) ไม่อยู่กับเรานาน คิดเสียว่า เกิดขึ้นแล้วก็ดับไป

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และได้มีนักวิชาการหันมาศึกษาความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ต่างๆ กัน ดังนี้:

สโตน (Stone, 2005, p. 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำ ประเมินภาพรวมจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ การควบคุมดูแล เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ลักษณะงาน การสื่อสาร และความปลอดภัยในงาน

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

คัวร์รี่ (Currie, 2003, p. 106) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล พิจารณาจากปัจจัยทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงาน เช่น เงินเดือน และชื่อเสียงองค์กร นอกจากนี้ ยังสามารถประเมินความสำเร็จในงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

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

วิทเทนและลอยด์ (Weiten & Lloyd, 2003, p. 377) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติต่องานหรือความรู้สึกชื่นชอบงาน พิจารณาคูณค่าของงาน ความท้าทาย และ

ความหลากหลายในงาน อิสระในการทำงาน มิตรภาพและการยอมรับ ผลตอบแทนที่ดี และความมั่นคงในงาน

บาร์อนและกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 2000, p. 170) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติบวกของบุคคลที่มีต่องาน ความคิด ความรู้สึก และการประเมินเกี่ยวกับงาน ทั้งในเรื่องนโยบายองค์การ ลักษณะงาน และคุณสมบัติของบุคคลนั้น

สเปคเตอร์ (Spector, 1997, p. 2) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การระบุขอบเขตความรู้สึกลงใจในงานว่าชอบ (พึงพอใจ) หรือไม่ชอบ (ไม่พึงพอใจ) เป็นความรู้สึกละเอียดโดยทั่วไปหรือโดยภาพรวมเกี่ยวกับงานในด้านผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารภายในองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2530: น. 95-96) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งอาจมองได้จากทัศนคติโดยรวมทั้งหมด หรือวัดจากความพึงพอใจในงานที่มุ่งเฉพาะส่วนที่สำคัญ เช่นงานที่ทำเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมมองที่มีรูปแบบหลายมิติ นอกจากนั้น ความพึงพอใจในการทำงาน ยังมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ แบบช้า ๆ แต่เมื่อมีความพึงพอใจลดลง จะลดลงอย่างรวดเร็ว เพราะความพึงพอใจในงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคลแต่ละคนนั้น ย่อมส่งผลกระทบทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ (2541: น. 149) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ในผลงานของบุคคลหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานของบุคคลหนึ่ง ภาวะทางอารมณ์ในทางบวกจะช่วยส่งเสริมในการทำงานตามค่านิยม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นผลได้

เสนาะ ตีเยาว์ (2544: น. 228) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นของผู้ที่ปฏิบัติงานในทางบวก หรือทางลบต่องาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะงานที่ทำ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบ ว่ารู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงานโดยภาพรวม พิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ตามแนวคิดของลูธาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน

2.4.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

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

1. นโยบายองค์การ (Organizational Factors) ได้แก่ ระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายความรับผิดชอบ และบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

2. ลักษณะงาน (Aspects of Jobs) ได้แก่ เนื้องาน ปริมาณงาน ความหลากหลาย โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทาย คุณค่าของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ทำงาน ปริมาณแสงสว่าง ความถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ เสียง สภาพสังคม เป็นต้น

3. คุณสมบัติของบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ การนับถือตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความอดทนในงาน สถานภาพ และความอาวุโส

สเปคเตอร์ (Spector, 1997, p. 2) เสนอแนวคิดว่า ความพึงพอใจในงานมี องค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้

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

10. การสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารในองค์การ

วิทเทนและลอยด์ (Weiten & Lloyd, 2003, pp. 377-380) เสนอแนวคิดว่าความ พึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 6 ประการดังนี้

1. คุณค่าของงาน (Meaningfulness) เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อบุคคลได้ทำงานที่มีคุณค่าย่อมรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน

2. ความท้าทายและความหลากหลายในงาน (Challenge and Variety) บุคคลใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ได้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่องและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. อิสระในการทำงาน (Autonomy) บุคคลมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจ มีส่วนร่วมและสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานของตนเองได้

4. มิตรภาพและการยอมรับ (Friendship and Recognition) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในการทำงาน ได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

5. ผลตอบแทนที่ดี (Good pay) เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับความคาดหวังในงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน

6. ความมั่นคง (Security) การให้ความสำคัญกับความมั่นคง ขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจของสังคมในขณะนั้น

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

1. ลักษณะงาน (Work Itself) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจ มีคุณค่า ความท้าทาย ความภูมิใจในงาน เปิดโอกาสในการเรียนรู้และตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

2. ค่าตอบแทน (Pay) ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินหรือสวัสดิการอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เห็นว่ามีความเหมาะสมและยุติธรรม

3. โอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion Opportunity) บุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งงานตามลำดับขั้น พิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรม

4. หัวหน้างาน (Supervisor) เป็นผู้มีความสามารถ คอยให้ความช่วยเหลือลูกน้อง และบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

5. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) บรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความชำนาญในงานและให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษากัน

แฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1975, pp. 159-170) เสนอแนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) ได้แก่ ลักษณะงานแตกต่างกัน มีทักษะความชำนาญงานและความสามารถในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่และทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าในงาน

2. ลักษณะเฉพาะของงาน (Task identity) ได้แก่ บุคคลสามารถทำงานนั้นตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด มีผลงานให้เห็นชัดเจน ทำให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของผลงานนั้น

3. ความสำคัญของงาน (Task signification) ได้แก่ การรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อกลุ่ม หน่วยงานและองค์การ

4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูง

5. ข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from job) ได้แก่ บุคคลได้ทราบผลรับและประสิทธิภาพของงาน ทำให้รู้สึกความภาคภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น

ไวส์ ดาวิส อิงแลนด์และลอฟควิท (Weiss,Dawis,England & Lofquist, 1967) เสนอแนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในงานทั้งความพึงพอใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Satisfatcion) ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 20 ประการได้แก่

- การใช้ความสามารถ (Ability Utilization)
- ความสำเร็จในงาน (Achievement)
- ความมีชีวิตชีวา (Activity)
- ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
- อำนาจการตัดสินใจ (Authority)
- นโยบายองค์การ (Company Policies)
- ผลตอบแทน (Compensation)
- เพื่อนร่วมงาน (Co-workers)
- ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- ความมีอิสระในการทำงาน (Independence)
- ความปลอดภัยในงาน (Security)
- บริการทางสังคม (Social Service)
- สถานะทางสังคม (Social Status)
- คุณค่าทางศีลธรรม (Moral values)
- การยอมรับ (Recognition)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervision-human relations)
- เทคนิคการควบคุมดูแล (Supervision-technical)
- ความหลากหลาย (Variety)
- เงื่อนไขการทำงาน (Worker condition)

ตามแนวคิดของ Locke (1968) ได้จำแนกองค์ประกอบไว้ทั้งหมด 9 ด้าน ดังนี้

1. งาน (work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรก ที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบ และมีความสนใจ ก็จะมี ความพอใจในงานสูง นอกจากนี้ งานนั้นท้าทายหรืองานนั้นมีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นยากง่ายเหมาะสมกับคนหรือไม่ ปริมาณงานมากเวลาน้อย หรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ ส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ เป็นต้น

2. ค่าจ้าง (Pay) เป็นเงินหรืออย่างหนึ่งอย่างใดที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ ค่าจ้างที่เหมาะสม ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจ

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ลูกจ้างหรือคนทำงานจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป ซึ่งสิ่งนี้คือ ความหวังที่จะได้รับจากนายจ้าง หรือผู้บริหาร ซึ่งในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ต้องพิจารณาถึงความยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่บุคคลทำงานต้องการและทำให้เกิดความพึงพอใจได้

5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลรับหรือคาดหวังจะได้รับจากการทำงาน เช่น โบนัส วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง สภาพห้องทำงาน เป็นต้น

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าลักษณะต่างๆ จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้าที่มุ่งงานมาก ก็จะคาดหวังให้ลูกน้องมุ่งมั่นงานอย่างเดียว จนหัวหน้าขาดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งลูกน้องที่พบหัวหน้าประเภทนี้ จะเกิดความพึงพอใจในงาน หรือไม่พึงพอใจ ก็ต้องขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของลูกน้องเป็นสำคัญ

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้อย่างมาก เช่น ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงเป็นมิตรพร้อมช่วยเหลือคนอื่น บุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น

9. องค์กรและการจัดการ หรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการ หรือการบริหารภายในองค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง เช่น มีการวางแผนในนโยบายแน่นอน หรือไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้างหรือเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

Gilmer (1971, pp. 280-283) สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์ กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกงานได้ ในเรื่องนี้เขาศึกษาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต้ององค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้สึกลดหรือขาดความรู้อย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีมีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีความรู้มากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
4. เพื่อนร่วมงาน และการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียง และการดำเนินงานภายในของสถาบัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกันโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่า ชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก
6. ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้าง เป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากการวิจัยหลายเรื่องสรุปว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง
8. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the job) เกี่ยวข้องกับความต้องการส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศคำสั่งการทำงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefit) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

2.4.3 ผลของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ต่อพฤติกรรมของพนักงานดังนี้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, อ้างถึงใน กิ่งแก้วสุนทรปิฎกัทร และ อภิรดี ศานติศาสน์ (2547, น. 23-24)

1. ผลของความพึงพอใจในการทำงาน ผลสำคัญที่องค์กรจะได้รับความพึงพอใจในการทำงาน วุฒิชัย จำนง และ ปภาวดี ดุลยจินดา (2547, น. 542) สรุปไว้ดังนี้

1.1 อัตราการเข้าออกจากการงาน (Turnover Rate) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและอัตราการเข้าออกงานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากเพียงใด อัตราการเข้าออกจากการงานยิ่งน้อยลงเท่านั้น ความสัมพันธ์นี้เห็นได้ชัดเจนโดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงานเต็มที่ในตลาดแรงงาน ซึ่งในภาวะการณ์เช่นนี้ บุคลากรจะมีโอกาสที่จะเลิกงานที่ทำได้น้อยกว่า ดังนั้น การเข้าออกจากการงานของบุคลากรจึงแสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ต่ำสำหรับงานที่ทำอยู่เดิม

1.2 การขาดงาน (Absenteeism) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการขาดงานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากเพียงใด การขาดงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น ทั้งนี้ บุคลากรที่ไม่พึงพอใจในการทำงานมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานเสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะการขาดงานนั้นจะต้องเป็นการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรด้วย จึงจะเป็นเครื่องชี้ถึงความไม่พึงพอใจของบุคลากร

2. ผลของความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลกระทบที่เกิดขึ้นเนื่องจากบุคลากรไม่ พึงพอใจในการทำงาน Seashore และ Taber (อ้างใน อาร์ เพชรผุด, 2530, น. 55) สรุปไว้ดังนี้

2.1 ผลกระทบต่อส่วนบุคคลคือ มีผลกระทบทั้งร่างกาย และจิตใจ โดยทางร่างกายจะแสดงออกในรูปของการเจ็บป่วย เช่น อาการทางระบบหายใจ ระบบความดันโลหิต ระบบย่อยอาหาร เป็นต้น ส่วนทางด้านจิตใจหรือสุขภาพจิต มีอารมณ์ฉุนเฉียว ความจำเสื่อม หลงลืม ขาดสมาธิในการทำงาน

2.2 ผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง คือ คุณภาพของผลผลิตจะลดลง ปริมาณงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ บุคลากรในองค์กรเปลี่ยนงานบ่อย ลาออกมาก ขาดงาน

2.3 ผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติ เมื่อบุคลากรในองค์กรเปลี่ยนงานบ่อยหรือลาออกมาก ปัญหาคนว่างงานจะเพิ่มขึ้น ภาวะเศรษฐกิจ การเมืองก็จะกระทบกระเทือน คุณภาพชีวิตของประชาชนจะด้อยลงจากแนวคิดในเรื่องผลของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรรวมทั้งความสุขของบุคลากรด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กร ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำลง คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยอีกด้วย ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

2.4.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

มัมฟอร์ด (Mumford, 1972, p. 4-5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิตเลอร์ (Fiedler) กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

3. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์การ ได้แก่ โครซีเออร์ และโกลเนอร์ (Crozier & Gouldner)

4. กลุ่มเนื้อหาของการงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบัน ทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีน และคราฟ (อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537, น. 30) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า มีแนวคิด 3 แนวคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ซึ่งได้แก่ แนวคิดของวรูม (Vroom.1964)

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Performance) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter;& Lawler . 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของเบรฟฟิลด์และครอกเคท (Brayfield & Crockett, 1955)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้น ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน พยายามความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (กมล รักสวน, 2524, น. 14)

Maslow (1970, pp. 79-80) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 ทฤษฎีด้วยกัน คือ ทฤษฎีระดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow ' s Hierarchy of Need Theory) ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ หรือทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย EGR (Existence Relatedness- Growth Theory) ของ Alderfer (Alderfer ' s Existence Relatedness and Growth Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จของ McClelland (McClellan's Achievement Motivation Theory) ทฤษฎีแห่งความคาดหวังของ Vroom และทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ Taylor มาประกอบในบทนี้ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของ Maslow (Maslow ' s Hierarchy of Need Theory) ได้ศึกษาแรงจูงใจโดยมีความเชื่อเป็นหลักการเบื้องต้น 3 ประการ คือ (Maslow, 1970, p. 69)

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียูอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็ยังมีความต้องการต่อไป

2. อิทธิพลใดๆ จะมีต่อมนุษย์ ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้นๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นก็จะตามมา

นอกจากนี้ Maslow ได้อธิบายเรื่องความต้องการ ซึ่งมีความสำคัญต่อมนุษย์มากที่สุด ซึ่งกำหนดไว้เป็น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในระยะเวลาสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายอยู่ไม่ได้แล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม การปลดออกไล่ออก

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยอมรับความรักจากเพื่อนร่วมงาน องค์กร ตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้วยการให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ความคิดที่ได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชย

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หมายถึง การได้รับความภาคภูมิใจ การยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่ามีประโยชน์ หากความรู้สึกหรือความต้องการดังกล่าวถูกทำลายและไม่ได้รับการตอบสนองก็จะรู้สึกมีปมด้อย สิ้นหวัง มองโลกในแง่ร้าย ต้องการสิ่งชดเชย ถ้าเกิดความรู้สึกรุนแรงจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความท้อถอยในชีวิต เป็นโรคประสาท โรคจิต และอาจฆ่าตัวตายได้

5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม ความสามารถและมีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดในตนเอง มีสติในการปรับตัว เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต และเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเองเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพ

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการ ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็จะตามมา เมื่อมนุษย์สนใจในความ

ต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ยังมีความต้องการต่อไป และมนุษย์นั้นจะมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการมี 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจ และด้านกาย ซึ่งสามารถสรุปขึ้นความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (บุญรวย ฤาชัย 2543, น. 13) ได้ทำการศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจการศึกษาของ Herzberg เป็นการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200 คน โดยมีแนวทางการสัมภาษณ์นั้น เป็นการขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงเวลาการทำงานที่เขามีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ (Motivate Factor) หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1. การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกรักภูมิใจและปรารถนาผลสำเร็จแห่งงานนั้น
2. การได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีความสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น ที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานที่มีอยู่ 7 ปัจจัย คือ

1. นโยบายและการบริหารงานของบริษัทฯ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น
2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations-Supervisor)

หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพ

ทางการภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5. เงินเดือน และสวัสดิการ (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็น

ธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่อ

ความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

7. สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของ

สังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอส์เบอร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน ปัจจัยค่าจ้าง ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอส์เบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจ้างนั้น จะมีผลกระทบต่องานที่ไม่พอใจในงานที่ทำ ปัจจัยงานจะมีผลกระทบต่องานพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจ้างย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจ้างเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยงานใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อเสนอแนะที่สำคัญของเฮอส์เบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานทฤษฎีของเฮอส์เบอร์ก ได้ชี้แจงให้เห็นเป็นนัยว่า บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา 2 อย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อเสนอแนะของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิม มักจะถือว่า สิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อเสนอแนะที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยงานเท่านั้น จึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

ทฤษฎี EGR (Existence, Growth, Relation) เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972, pp. 184-186) ได้เสนอทฤษฎี EGR (Existence, Growth, relation) ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลายๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็นว่าความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้น
2. ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น
3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก
4. ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

อัลเดอร์เฟอร์ จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในปี ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs ” จากผลของการศึกษาครั้งนี้ เขาพบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วน กับความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึง ความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs: G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านการเติบโตนี้ จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรแต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นองค์กรก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบาย / แผนและการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลในการตั้งสมมติฐานในการวิจัย

2.5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน

การศึกษาครั้งนี้ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความพึงพอใจในงาน หรือปัจจัยการทำงานด้านอื่นๆ สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

ปิยาภัสร์ อภิชาติรัตนชัย (2555) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ปัจจัยในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานนั้น ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

สุทธดา ชวงษ์ (2553) ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานขาย ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพทุกแบบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานภาพรวมมากที่สุด และสามารถนำไปทำนายความพึงพอใจในงานได้

โฮเลียนโกวา (Holienková, 2018) ศึกษาตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในประเทศสโลวาเกีย พบว่า การยกย่องชื่นชมหรือได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและจากองค์กร (feedback from agents) เป็นตัวแปรสำคัญที่สุด ซึ่งสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจได้สูงถึงร้อยละ 56.9 นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้านไม่สามารถอธิบายหรือทำนายความพึงพอใจในงานได้

บุย ฮง (Bui Hong, 2017) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นลูกจ้างในประเทศอังกฤษ จำนวนกว่า 7,662 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($r = 0.059$, $p < .01$) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($r = 0.122$, $p < .01$) และแบบประนีประนอม ($r = 0.132$, $p < .01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ บุคลิกภาพแบบหัวนัใจ ($r = -0.137$, $p < .01$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน โดยบุคลิกภาพแบบหัวนัใจเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างชัดเจนที่สุด ($\beta = -0.143$, $p < .01$)

คีซาร์ และคณะ (Khizar et al., 2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองปัญจาบ ประเทศปากีสถาน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($r = .101$) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($r = .180$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($r = .205$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนัใจ และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

ไดโนก้า เพอร์รา (Dinoka Perera, 2016) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในโคลอมเบียตะวันออก พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนในโคลอมเบียตะวันออก ประเทศศรีลังกา

อีสัน และคณะ (Eason et al., 2015) ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของผู้เชี่ยวชาญด้านการออกกำลังกายในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนัใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบหัวนัใจ สามารถเป็นตัวแปรร่วมทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 19

เมียร์ (Mire, 2005) ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ 235 คนในรัฐลุยเซียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนัใจ และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ

ฟาน เดนเบอร์ก และพิทาร์ู (Van den berg & Pitariu, 2005, p. 229) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงานของวิศวกรชาวโรมาเนียจำนวน 290 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนัใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

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

ท็อคราร์และซูบิช (Tokar and Subich, 1997, p. 482) ได้สำรวจความพึงพอใจในงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ในกลุ่มอาชีพต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ และผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ออร์แกนและลิงกัลป์ (Organ and Lingl, 1995, p. 339) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้ตรวจการของบริษัทผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมจำนวน 99 คน ในประเทศอังกฤษและประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากงานวิจัยข้างต้นพอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับความพึงพอใจในงาน

ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อทัศนคติ ความคิด พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจ ความสุขในชีวิต และส่งผลต่อด้านอื่นๆ อีกมากมายในชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและภายนอกมีผู้สนใจให้การศึกษามากมายในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่อในอำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.479$, $r=.325$, $p<.01$)

ปุลิตา วันเมฆ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมการเห็นคุณค่าในตนเอง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ แสดงถึงสิ่งภายนอกเองที่ควบคุมไม่ได้ ดังเช่น เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ลักษณะของคนที่เข้ามารับบริการพยาบาล มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ส่วนอำนาจการควบคุมภายใน ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนมากจะเข้าใจเนื้อหาของตนเองเป็นอย่างดี มีการเรียนรู้ สังเกตประสบการณ์ จนเกิดความเชื่อในอำนาจภายใน และตระหนักได้ว่าสามารถทำงานได้ดีหากใช้ความพยายามและทักษะของตนที่มีอยู่แล้ว ปัจจัยภายในจึงไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ฮานส์ และคณะ (Hans et. al., 2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก-ภายในกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในรัฐโอมาเน ผลการศึกษาพบว่า ไม่ว่าจะจำแนกครูตามอายุ เพศ หรือประสบการณ์การทำงาน ครูส่วนใหญ่ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในเองสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งจากการศึกษาเพิ่มเติมนี้ ได้สอดคล้องผลการศึกษาของเขาในปี ค.ศ.2013 ในเรื่องความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน เกิดเป็นแนวคิดว่าการเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก (Hans et. al., 2013; Hans et. al., 2014)

โดลกับทิปนิส (Dhole & Tipnis, 2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทความเครียด ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงาน

อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในประเทศอินเดีย พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

ฮานส์ และคณะ (Hans et. al., 2013) ศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับความพึงพอใจในงานของผู้บริหารระดับกลางจากองค์กรกึ่งรัฐสภาในรัฐโอมาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง เนื่องจากมีคะแนนการควบคุมตนเอง (Mean of individual control = 3.74) เฉลี่ยมากกว่าการควบคุมจากโอกาส (Mean of chance control = 2.47) และอิทธิพลจากผู้อื่น (Mean of powerful others = 2.48) สำหรับการวิเคราะห์จำแนกประเภทตามลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้บริหารในแผนกที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูงที่สุดสองอันดับแรก คือ แผนกดูแลจัดนิทรรศการ (Mean of exhibition sector = 3.84) และแผนกบริการ (Mean of service sector = 3.76) ซึ่งสองแผนกดังกล่าวยัง ศึกษาพบว่า มีสัดส่วนของผู้บริหารที่พึงพอใจในงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับแผนกอื่นๆ (Service sector = 71:29, Exhibition sector = 53:47) ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในเองมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับความพึงพอใจในงาน

บาสาก และอันจาลี (Basak & Anjali, 2011) ได้ศึกษาความเกี่ยวข้องของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก (locus of control) ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของคุณครูจากโรงเรียนต่างๆ ในเมืองโกลกาตา ประเทศอินเดีย โดยใช้แบบสอบถามของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในของ Rotter และแบบทดสอบความพึงพอใจในงานของคุณครูทั้งหมด 160 คน ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและสามารถเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงานได้ โดยคุณครูที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน จะควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ดีกว่า และมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าความพยายามของตนเองจะทำให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนครูที่มีความเชื่อในอำนาจภายนอกสูง จะมีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำกว่า โดยกลุ่มครูที่เชื่อว่าสภาพแวดล้อม กลุ่มผู้มีอำนาจ และคนอื่นๆ สามารถควบคุมชีวิตและการตัดสินใจของพวกเขาได้จะไม่ค่อยเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือแม้กระทั่งการมีอิสระที่จะปกครองตนเอง แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้มีโอกาสเลื่อนขั้น พวกเขาก็ไม่ได้ปรับเปลี่ยน หรือโยกย้ายตำแหน่งแต่อย่างใด นอกจากนี้ ยังศึกษาพบว่า ครูที่มีแนวโน้มชอบจัดกิจกรรมทางการเมือง และพยายามจูงใจผู้อื่น (ความเชื่อในอำนาจภายใน) จะมีความพึงพอใจในงานในด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนอื่น

วิจายาชรี และแจ็กดิชจันดรา (Vijayashree & Jagdishchandra, 2011) ศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกที่มีต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เมืองบังกาลอร์ อินเดีย ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .492$; $p < 0.05$) ในขณะที่ความเชื่อ

ในอำนาจควบคุมภายนอกแบบตามโอกาส ($r = .993$) และแบบตามผู้อื่น ($r = .147$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

แม้ว่างานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในอำนาจในการควบคุมภายในและภายนอก กับความพึงพอใจในงานจะมีไม่มาก แต่จากผลงานวิจัยข้างต้นเห็นได้ว่า ความเชื่อในอำนาจในการควบคุมภายในและภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กัน เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาและเป็นที่มาของการตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากสมมติฐานที่ 2 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยจำแนกตามความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม ไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.3 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.5 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.3 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.5 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับปัจจัยในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอันเกี่ยวเนื่องกับความพึงพอใจในงาน มีดังนี้

หวงเฟิง (Hoang Phuong, 2017) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงานของลูกจ้างและผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาลูกจ้างบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศเวียดนาม ผลการศึกษาพบว่า ภายใต้ภาวะความกดดัน หรือความเครียดในงานที่ต่ำ ลูกจ้างจะมีความพึงพอใจในงานสูง แต่ไม่ว่าความเครียดในงานจะสูงหรือต่ำ ถ้ามีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะสูง และความพึงพอใจในงานก็จะสูงไปด้วย

ซง จุงฮี และ อู แฮย้ง (Jung-Hee Song & Hae-Young Woo, 2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจออกของเจ้าหน้าที่พยาบาลสาธารณสุข ประเทศเกาหลี กล่าวว่า ในเกาหลีมีอัตราการลาออกของพยาบาลสูงถึง 20% ทำให้โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีปัญหาขาดแคลนเจ้าหน้าที่พยาบาล ซึ่งการศึกษาพบว่า พยาบาลที่ทำงานในแผนกพิเศษจะมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค รวมถึงความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลแผนกทั่วไป (AQ; $t=-1.874$, $p=.025$, Job satisfaction; $t=-2.44$, $p=.015$) นอกจากนี้ยัง ศึกษาพบว่า การตรวจสอบสถานะสุขภาพเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่จะลดปัญหาการลาออกจากการเพิ่มความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคกับเพิ่มความพึงพอใจในงาน

คุมาร์ (Kumar, 2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตชิมลา เมืองหิมาจัลประเทศ ประเทศอินเดีย ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะด้าน Ownership หรือความรับผิดชอบต่อปัญหา จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานอยู่ในเกณฑ์สูง ($r = .87$; $p < 0.1$)

บันทัง และคณะ (Bantang et. al., 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของ

เจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตกรุงมะนิลา Philipines ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา (Ownership) ซึ่งบ่งบอกว่าความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยที่ตนมีส่วนหรือไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานที่ตนทำ เพราะยังพวกเขามีความรับผิดชอบต่อปัญหาอุปสรรคที่ต้องเผชิญมากเท่าไร ก็ยิ่งชวนชวนหาทางแก้ไขปัญหาให้สถานการณ์มันดีขึ้นมากเท่านั้น และหากแก้ไขปัญหาก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน

วาริรักษ์ สนเสริม (2555) ศึกษาพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิก ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมแบบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 พิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า AQ ด้านผลกระทบและด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนิต ไม้หอม (2554) ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกำหนดให้ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคเป็นตัวแปรต้นทำนายความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคไม่สามารถนำไปเป็นตัวแปรเพื่อทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยตรงได้

วรรณพร สธนเสาวภาคย์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความพึงพอใจในงานของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์สูงสุด ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ

แล็ปส์ และคณะ (Labs et al, 1998, as cited in Stoltz, 1998) ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และสามารถสร้างรายได้มากกว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่ำ

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึง

จากสมมติฐานที่ 3 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยจำแนกตามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม ไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.1 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.2 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.3 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.4 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.5 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน
ความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.1 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.2 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อทัศนคติ ความคิดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจ ความสุขในชีวิต และส่งผลต่อด้านอื่น ๆ อีกมากมายในชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและภายนอกมีผู้สนใจให้การศึกษามากมายในหลาย ๆ ด้าน แต่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-

ภายนอกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคนั้น ยังไม่พบงานวิจัยมากนัก ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพบงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องดังนี้

ปฏาวุฒิ สุจินตมณีนชัย และคณะ (2560) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ จากข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง 16 ส่วนราชการจากกลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ จำนวน 558 คนโดยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรวรรณ เจียมรัตน์ (2552) ศึกษาอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานเกษตร ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคที่มีต่อวิถีภาวะทางอาชีพเกษตร ของนิสิตชั้นปีที่ 4 ของคณะในกลุ่มเกษตรศาสตร์ พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในด้านการควบคุม ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและด้านการเข้าถึงปัญหา ส่วนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคเฉพาะด้านความอดทน

ทัศนีย์ หอมกลิ่น (2551) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุม ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และพฤติกรรมทำนายความเครียด โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับการเผชิญความเครียด: กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวงเขตมีนบุรีและเขตลาดกระบัง” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุมภายนอกกับทุกองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบหลีกเลี่ยงปัญหา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุมภายในกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและมุ่งเน้นการแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคม รวมทั้งไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจการควบคุมภายนอกกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด

บาร์อนและกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990, p. 200) กล่าวว่าอำนาจการควบคุมมีความเชื่อมโยงกับหลายแง่มุมที่สำคัญของพฤติกรรมองค์การคือ บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมาก มีแนวโน้มที่จะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานกับรางวัลต่างๆ ซึ่งการมองเห็นลักษณะการเชื่อมโยงนี้มีบทบาทสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงในการทำงานทั้งต่อผล

การทำงานด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจควบคุมภายในจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าบุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจควบคุมภายนอก นอกจากนี้ บุคคลที่เชื่อในผลของอำนาจควบคุมภายในจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่า รวมทั้งสามารถจัดการกับความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก

เรย์ (Ray, 1982, pp. 487-488) ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์กับความเครียดและการเผชิญปัญหา ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลด้วย โดยบุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายในเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะความเครียดจะพยายามค้นหาข้อเท็จจริงและแก้ไขสถานการณ์นั้น ในขณะที่บุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกจะยอมรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คิดแก้ไข

แอนเดอร์สัน (Anderson, 1977, pp. 446-451) ศึกษาพฤติกรรมของการเผชิญความเครียดของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายในจะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่มีความเครียดสูง ใช้วิธีการสร้างอิทธิพลแบบเปิดเผยและเชิงสนับสนุน มีกลยุทธ์เชิงเสี่ยง และริเริ่มสร้างสรรค์สามารถสร้างผลงานกลุ่มได้สูงกว่าบุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก นอกจากนี้บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกนั้นมักใช้กลไกการป้องกันทางจิตเมื่อเผชิญปัญหาหรือความเครียด ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจภายในเมื่อเผชิญปัญหาหรือมีความเครียดจะใช้วิธีการแก้ไขตามปัญหา ซึ่งจะประสบความสำเร็จด้วยดี

แม้ว่างานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในอำนาจในการควบคุมภายใน-ภายนอกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคจะยังค่อนข้างน้อย แต่จากผลงานวิจัยข้างต้นเห็นได้ว่า ความเชื่อในอำนาจในการควบคุมภายใน-ภายนอกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีความเกี่ยวข้องกัน ต่อไป เพื่อพิสูจน์ความเกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาและเป็นที่มาของการตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 4. ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

จากสมมติฐานที่ 4 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยจำแนกตามความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคงานด้านการควบคุม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.3 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับ
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคงานด้านการควบคุม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.3 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสมการถดถอยพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน โดยมีตัวแปรต้นเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีงานวิจัยดังนี้

ท็อคาร์และซูบิช (Tokar and Subich, 1997, p. 482) ได้สำรวจความพึงพอใจในงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ในกลุ่มอาชีพต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

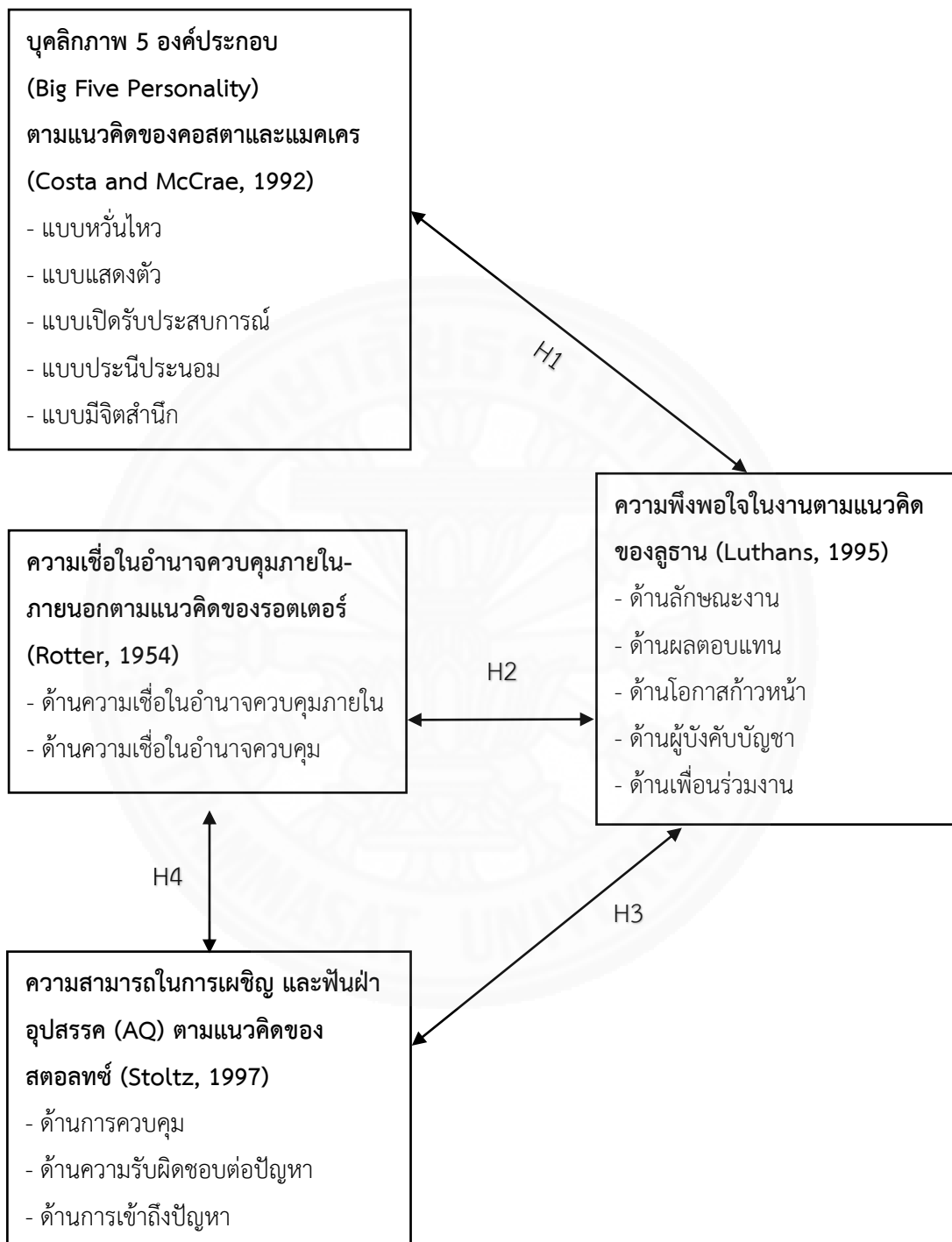
ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานผ่าตัดในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .569 สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลได้ร้อยละ 31.5

ปิยาภัสร์ อภิชาติรัตนชัย (2555) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ปัจจัยในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบมีจิตสำนึก และปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นสามารถนำมาทำนายความพึงพอใจในงานได้ถึง 41.70%

วาริรักษ์ สนเสริมฐ (2555) ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านผลกระทบและด้านความอดทนสามารถนำไปเป็นตัวแปรเพื่อทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 31.8



2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Description Method) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค้ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน - ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียด และขั้นตอนการวิจัยมีดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่ ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน งานสืบสวน งานจราจร และงานสายตรวจ ประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม สถานีตำรวจนครบาลสามเสน สถานีตำรวจนครบาลดุสิต สถานีตำรวจนครบาลพญาไท สถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน สถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง สถานีตำรวจนครบาลดินแดง และสถานีตำรวจนครบาลบางโพ จำนวน 1,137 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2561)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane โดยผู้ศึกษากำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 และที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า ในที่นี้ $e = 0.05$

$$n = \frac{1,137}{1+1,137 (0.05)^2}$$

$n = 296.09$ หรือ 297 นั่นคือ ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจไม่ต่ำกว่า 297 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดตัวอย่างในการสำรวจ 300 คน

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) (ชัยพร วิชชาวุธ, 2523, น. 121, อ้างถึงใน อรรถพ นิยมเดชา, 2557, น. 107) มีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างง่าย (Stratified Random Sampling)

1. การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจำแนกข้าราชการตำรวจออกตามกลุ่มงาน ซึ่งแบ่งเป็นชั้นภูมิ (สถานีตำรวจนครบาล) ได้ 9 ชั้นภูมิและมีจำนวนข้าราชการตำรวจแต่ละชั้นภูมิดังตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

แสดงชั้นภูมิ จำนวนข้าราชการตำรวจ และจำนวนข้าราชการตำรวจตัวอย่าง

ชั้นภูมิที่	ชั้นภูมิ (สถานีตำรวจนครบาล)	จำนวนข้าราชการ ตำรวจ (คน)	จำนวนข้าราชการ ตำรวจ ตัวอย่าง (คน)
1.	สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง	143	38
2.	สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม	138	36
3.	สถานีตำรวจนครบาลสามเสน	112	30
4.	สถานีตำรวจนครบาลดุสิต	134	35
5.	สถานีตำรวจนครบาลพญาไท	192	51
6.	สถานีตำรวจนครบาลมวกะสัน	123	32
7.	สถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง	131	35
8.	สถานีตำรวจนครบาลดินแดง	128	34
9.	สถานีตำรวจนครบาลบางโพ	36	9
รวม		1,137	300

2. การแบ่งแบบสัดส่วน (Proportion) นำขนาดตัวอย่างข้าราชการตำรวจในแต่ละชั้นภูมิ (สถานีตำรวจนครบาล) คิดเป็นสัดส่วนกับจำนวนข้าราชการแบ่งตามสายงานตามจำนวนตำแหน่งที่ครองจริงในสายงานนั้นๆ ซึ่งได้จำนวนข้าราชการตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ดังตามตารางที่ 3.2

*การคำนวณสัดส่วนข้าราชการตำรวจตัวอย่างแบ่งตามสายงานของแต่ละสถานีตำรวจ ดังนี้

$$\text{ข้าราชการตำรวจตัวอย่างแบ่งตามสายงาน (คน)} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ} \times \text{จำนวนครองจริงตามสายงาน}}{\text{จำนวนข้าราชการตำรวจรวมทุกสายงาน}}$$

ตารางที่ 3.2

แสดงชั้นภูมิ จำนวนข้าราชการตำรวจตัวอย่าง จำนวนที่นำมาตอบแบบสอบถามที่แบ่งตามสายงาน โดยคิดเป็นสัดส่วน

ชั้นภูมิ (สถานีตำรวจนครบาล)	สายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม								จำนวน ข้าราชการ ตำรวจ ตัวอย่าง (คน)
	ผู้ช่วย พงส		สืบสวน		จราจร		ปราบปราม		
	จำนวน ครอง	จำนวน ครอง ตัวอย่าง	จำนวน ครอง	จำนวน ครอง ตัวอย่าง	จำนวน ครอง	จำนวน ครอง ตัวอย่าง	จำนวน ครอง	จำนวน ครอง ตัวอย่าง	
1. นางเลิ้ง	4	1	6	2	46	12	87	23	38
2. ชนะสงคราม	3	1	17	4	36	9	82	21	36
3. สามเสน	4	1	9	2	33	9	66	18	30
4. ดุสิต	1	1	8	2	36	9	89	23	35
5. พญาไท	4	1	18	5	78	21	92	24	51
6. มักกะสัน	3	1	9	2	42	11	69	18	32
7. ห้วยขวาง	4	1	15	4	38	10	74	20	35
8. ดินแดง	4	1	19	5	33	9	71	19	34
9. บางโพ	4	1	5	1	11	3	16	4	9
รวม	31	9	106	28	353	93	646	170	300

3. การเลือกตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ข้าราชการตำรวจตามจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ (กลุ่มงาน) เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มงานได้จริง

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีตัวแปรต้น คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีตัวแปรต้น คือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรตาม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีตัวแปรต้น คือ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

โดยมีตัวแปรต้น คือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและภายนอก และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) เป็นตัวแปรตาม

ในสมการในการหาสมการถดถอยพยากรณ์ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรต้นเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน-ภายนอก และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สายงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยของซูลีกาญจน์ กัลยาพิเชษฐ์ (2560) ซึ่งใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เรียกว่า NEO Five-Factor Invertor (NEO-FFI) ของคอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) ที่ได้รับการแปลโดยกฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีข้อคำถามรวมจำนวน 60 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม I-E Locus of control scale ของรอตเตอร์ (Rotter, 1954) จากงานวิจัยของ ทิพนนตรี โสฬสรุ่งเรือง (2558) มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก มีข้อคำถามรวม 29 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากแบบสอบถามของศุภกานต์ น่วมจะโป๊ะ (2553) ตามกรอบแนวคิดของสตอลท์ (Stoltz, 1997) มีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ ด้านการควบคุม ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการเข้าถึงของปัญหา และด้านความอดทนต่อปัญหา มีข้อคำถามรวมจำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยของสุวิมล นันทปรีชาวงศ์ (2552) มีการวัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถามรวม 30 ข้อ

3.4 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

3.4.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยของซูลิเกาญจน์ กัลยาพิเชษฐ์ (2560) ซึ่งใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เรียกว่า NEO Five-Factor Invertor (NEO-FFI) ของคอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) ที่ได้รับการแปลและพัฒนาโดยกฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) จำนวน 60 ข้อ แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีข้อคำถามเชิงบวกและลบ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3

แสดงจำนวนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ข้อคำถาม		จำนวนข้อ คำถาม
	เชิงบวก	เชิงลบ	
1. บุคลิกภาพแบบห้วนใจ	6, 11, 21, 26, 36, 41, 51, 56	1, 16, 31, 46	12
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	2, 7, 17, 22, 32, 37, 47, 52	12, 27, 42, 57	12
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	13, 28, 43, 53, 58	3, 8, 18, 23, 33, 38, 48	12
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4, 19, 34, 49	9, 14, 24, 29, 39, 44, 54, 59	12
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	5, 10, 20, 25, 35, 40, 50, 60	15, 30, 45, 55	12

ผู้วิจัยใช้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ ชูลีกาญจน์ กัลยาพิชฌ์ ในปี 2560 ซึ่งมีการรายงานค่าความเชื่อมั่นไว้ ดังนี้

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเท่ากับ 0.80, บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเท่ากับ 0.82, บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เท่ากับ 0.62, บุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับ 0.76, บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่ากับ 0.89 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

3.4.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยของสุวิมล นันทปรีชาวงศ์ (2552) โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้พัฒนาจากแนวคิดจากลูธาน (Luthans, 2005) วัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น มีข้อคำถามรวม 30 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4

แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	จำนวนข้อคำถาม		คำถามข้อที่		จำนวนคำถามที่ใช้จริง
	ทางบวก	ทางลบ	ทางบวก	ทางลบ	
1. ด้านลักษณะงาน	3	4	14, 23, 29	6, 12, 20, 26	7
2. ด้านผลตอบแทน	3	5	1, 10, 18	4, 11, 15, 19, 27	8
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	4	1	8, 16, 24, 28	2	5
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	2	2	3, 25	9, 17	4
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3	3	5, 7, 21	13, 22, 30	6

3.4.3 แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากแบบสอบถามจากแบบสอบถามของศุภกานต์ น่วมจะโป๊ะ (2553) ตามกรอบแนวคิดของสตอลท์ (Stoltz, 1997) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาและโครงสร้างขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการควบคุม ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านผลกระทบ และด้านความอดทนต่อปัญหา มีข้อคำถามรวมจำนวน 40 ข้อ ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5

แสดงจำนวนข้อคำถามของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	จำนวน (ข้อ)	ข้อคำถาม
1. ด้านการควบคุม	10	1-10
2. ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	10	11-20
3. ด้านการเข้าถึงปัญหา	10	21-30
4. ด้านความอดทน	10	31-40

เกณฑ์ในการวัดคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคได้ กำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความเห็น ดังนี้

ตารางที่ 3.6

แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในคำถามเชิงบวกและเชิงลบ

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ส่วนแบบสอบถามเพื่อวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคนั้น ลักษณะของข้อคำถามเป็นลักษณะของเหตุการณ์สมมติ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าถ้าเกิดเหตุการณ์แบบนี้ขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามจะคิดและตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้นอย่างไร ซึ่งข้อคำถามมีการระดับวัดเป็นประเภท Semantic Differential Scales โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7

แสดงระดับของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ระดับความรู้สึก	คะแนนข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
อยู่ใกล้เคียงคำตอบทางซ้ายมือมากที่สุด	1	5
อยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายมือรองลงมา	2	4
อยู่กึ่งกลางระหว่างทางซ้ายมือและขวามือ	3	3
อยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือรองลงมา	4	2
อยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือมากที่สุด	5	1

การแปลผลคะแนน

การแปลผลคะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน และความสามารถในเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ทำได้โดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมจากคำถามทุกข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากสูตรการคำนวณดังกล่าว สามารถแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ได้ดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8

แสดงการแปลผลของระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คะแนนเฉลี่ย	องค์ประกอบบุคลิกภาพ
คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00	คะแนนระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 4.20	
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40	คะแนนระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60	คะแนนระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80	

จากหลักเกณฑ์ข้างต้นสามารถแบ่งบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 5.00 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน หรือความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน หรือความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.60 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน หรือความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับต่ำ

นำคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มมาเปรียบเทียบกับช่วงค่าเฉลี่ยเพื่ออธิบายว่า กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ

3.4.4 แบบสอบถามความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม I-E Locus of control scale ของ รอตเตอร์ (Rotter, 1954) ของแบบสอบถามจากงานวิจัยของทิพย์เนตร โสฬสรุ่งเรือง (2558) มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก มีข้อคำถามรวม 29 ข้อ

ตรวจให้คะแนนแบบทดสอบ I-E scale ความเชื่อในอำนาจควบคุม ภายใน-ภายนอก โดยเป็นข้อคำถามแบบบังคับให้เลือก (Forced choice) 2 ระดับ คือ A และ B โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 1 และ 0 คะแนน และมีข้อคำถามลวงซึ่งไม่มีคะแนน ดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9

แสดงการตรวจให้คะแนนของแบบทดสอบความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน – ภายนอก

ความเชื่อในอำนาจควบคุม (คำตอบที่ได้ 1 คะแนน)	จำนวน (ข้อ)	ข้อคำถาม
A	12	2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 29
B	11	3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, 28
ข้อคำถามลวง	6	1, 8, 14, 19, 24, 27

การแปลผลคะแนนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ทำได้โดยการนับคะแนนรวมในการเลือกคำตอบของผู้ตอบแบบทดสอบ ดังนี้

- ผู้ตอบแบบทดสอบได้คะแนน 0-13 หมายถึง ผู้ตอบแบบทดสอบมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน (คะแนนต่ำบ่งบอกถึงความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน)
- ผู้ตอบแบบทดสอบได้คะแนน 14-23 หมายถึง ผู้ตอบแบบทดสอบมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก (คะแนนสูงบ่งบอกถึงความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก)

เนื่องจากผู้วิจัยไม่ได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก จำนวน 29 ข้อ จึงใช้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ จารุพันธ์ ฤทธิพันธุ์ (2557) ซึ่งมีการรายงานค่าความเชื่อมั่นไว้ เท่ากับ .733

3.4.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความพึงพอใจในงานโดยรวมมาหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้แบบสอบถามวัดได้ครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดในการศึกษา จากการประเมินของนักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 15 คน เป็นผู้พิจารณาตัดสินข้อความที่เหมาะสมของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำผลมาหาค่าคะแนน หากตอบว่าใช้ได้ ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน ถ้าตอบใช้ไม่ได้ ให้คะแนน 0 คะแนน แล้วนำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อมารวบรวม และหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) ตามสูตรของลอว์ซี (Lawshe, 1975, pp. 563-575)

$$CVR = \frac{\frac{N_e - N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

โดย CVR = อัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

N_e = จำนวนผู้ประเมินที่เห็นว่าข้อความมีความสำคัญ

N = จำนวนของผู้ประเมินทั้งหมด

จากนั้นจึงนำค่าที่ได้จากการคำนวณไปเทียบกับตารางค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัดข้อคำถามค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหาน้อยกว่า 0.49

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ไม่ต้องหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (CVR) และ T-Test เพราะเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานอยู่แล้ว โดยผู้วิจัยได้ใช้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามของชูลีกาญจน์ กัลยพิเชษฐ์ (2560)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน - ภายนอก ไม่ต้องหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (CVR) เพราะเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานอยู่แล้ว และไม่ต้องหาค่า T-Test เนื่องจากคำถามไม่ใช่ Rating Scale (5,4,3,2,1) และต้องหาค่า reliability

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) ต้องหาทั้งค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (CVR), T-Test และ Reliability

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ต้องหาทั้งค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (CVR), T-Test และ Reliability

3.4.6 คำนวณหาค่าความสามารถในการจำแนก (Discrimination Power)

โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้ว มาปรับปรุงข้อคำถามให้มีจำนวนเหมาะสม จากนั้นผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์รายด้านและรายข้อ (Item Analysis) ของแบบสอบถามทั้ง 2 ตัวแปร คือ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความพึงพอใจในงาน โดยนำแบบสอบถามไปทดลองในกลุ่มที่ลักษณะประชากรใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน และนำมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยวิธีการทดสอบค่าสถิติค่าที (T-Test) (รัตนา ศิริพานิช, 2533, น. 158-159) ผู้วิจัยจะพิจารณาตัดรายด้านของตัวแปรและข้อคำถามที่มีค่าที (t) ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ($P < 0.05$) เป็นคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.4.7 การทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) ซึ่งใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Item-Total Correlation: CITC) ต่ำกว่า 0.20 โดยค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามจะต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (รัตนา ศิริพานิช, 2533) ค่าที่ได้แต่ละแบบสอบถามปรากฏตามตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10

แสดงจำนวนข้อคำถาม จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริง และค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ คำถาม	จำนวนข้อ คำถามที่ใช้จริง	ค่าความเชื่อมั่น
1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	60	60	.920*
- บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	12	12	.800
- บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	12	12	.820
- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	12	12	.620
- บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	12	12	.760
- บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	12	12	.890
2. ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	29	29	.733*
3. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	40	40	.933
- ด้านการควบคุม	10	10	.757
- ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	10	10	.764
- ด้านการเข้าถึงปัญหา	10	10	.858
- ด้านความอดทน	10	10	.882
4. ความพึงพอใจในงาน	30	30	.887
- ด้านลักษณะงาน	7	7	.815
- ด้านผลตอบแทน	8	8	.700
- ด้านโอกาสก้าวหน้า	5	5	.700
- ด้านผู้บังคับบัญชา	4	4	.484**
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	6	6	.642**

หมายเหตุ * เนื่องจากผู้วิจัยไม่ได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จึงใช้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ ชูลีกาญจน์ กัลยาพิเชษฐ์ (2560) และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกของ จารุพันธ์ ฤทธิบัณฑิต (2557)

** เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งสองด้านนี้มีค่าต่ำกว่า 0.7 แต่เนื่องจากข้อคำถามทั้ง 2 ด้าน มีเนื้อหาที่ต้องถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจึงยังคงข้อคำถามไว้

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกองบังคับการตำรวจนครบาล 1
2. เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน พ.ศ. 2562 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการติดต่อประสานงานขออนุญาตผู้บังคับการตำรวจนครบาล 1 และผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์รายละเอียดและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลของการทำงานวิจัยครั้งนี้ และ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานีตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ด้วยตนเองพร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจ เมื่อกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับ
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา แบบสอบถามที่สมบูรณ์จะนำไปตรวจตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดำเนินการโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นค่าสถิติพื้นฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1-4 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการแปลความหมายค่าสหสัมพันธ์ (r) ของสองตัวแปรมีเกณฑ์ ดังนี้

0.80 ขึ้นไป ถือว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.60 – 0.79 ถือว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง

สรุปตารางทดลอง ดังตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไห้ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H_1: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H_1: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H_1 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H_1 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H_1 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน H_1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน H_1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.3: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า H_1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา H_1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.5: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน สมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.3: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานด้านโอกาสก้าวหน้า H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานด้านโอกาสก้าวหน้า	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานด้านผู้บังคับบัญชา H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานด้านผู้บังคับบัญชา	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.5: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานด้านเพื่อนร่วมงาน H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานด้านเพื่อนร่วมงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานโดยรวม H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.2: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.3: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.4: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.5: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน H_1 : สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.2: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน H_1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า H_1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.4: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา H_1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.5: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน H_1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.1: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาไม่มีความมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.2: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.3: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.4: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.5: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.2: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.3: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.4: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.5: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคงานด้านการควบคุม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคงานด้านการควบคุม H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคงานด้านการควบคุม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.3: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคงานด้านการควบคุม โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคงานด้านการควบคุม H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคงานด้านการควบคุม	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3.11

แสดงการสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.3: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมี ความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึง ปัญหา โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถใน การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา H_1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการ เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมี ความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถใน การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน H_1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการ เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน	t-test (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสมการทำนายความพึงพอใจในงาน โดยมีตัวแปรต้นเป็น
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก และความสามารถในการ
เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 จำนวน 300 ชุด ได้กลับคืนมา 300 ชุด คิดเป็นจำนวนร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย มีผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟู

อุปสรรค

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

4.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.4 การสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน

4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และสายงาน ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวน และร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1

แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=300)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	292	97.3
หญิง	8	2.7
รวม	300	100.0
2. อายุ (ปี)		
อายุ 20 - 30 ปี	103	34.3
อายุ 31 - 40 ปี	57	19.0
อายุ 41 - 50 ปี	77	25.7
อายุ 51 - 60 ปี	63	21.0
รวม	300	100.0
3. อายุงาน		
ตั้งแต่ 1 - 10 ปี	142	47.3
11 - 20 ปี	39	13.0
มากกว่า 20 ปี	119	39.7
รวม	300	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	144	48.0
ปริญญาตรี	142	47.3
ปริญญาโท	14	4.7
รวม	300	100.0
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	140	46.6
20,000 – 40,000 บาท	155	51.7
มากกว่า 40,000 บาท	5	1.7
รวม	300	100.0
6. สายงาน		
ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน	9	3.0
เจ้าหน้าที่จราจร	93	31.0
เจ้าหน้าที่สืบสวน	28	9.3
เจ้าหน้าที่สายตรวจ	170	56.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 97.3 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ตามลำดับ

ในส่วนของอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 1 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และ 11 - 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

ในส่วนของระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 และปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ในส่วนของรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 40,000 บาท มากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 และมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ในส่วนของสายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสายงานเจ้าหน้าที่สายตรวจ มากที่สุด จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่จราจร จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31 เจ้าหน้าที่สืบสวน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และผู้ช่วยพนักงานสอบสวน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

4.2 สถิติพรรณนาของตัวแปร

จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน สามารถสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ			
- บุคลิกภาพแบบห้วนใจ	2.54	0.57	ต่ำ
- บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.57	0.45	สูง
- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	2.92	0.26	ปานกลาง
- บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.58	0.47	สูง
- บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.69	0.43	สูง
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค			
- ด้านการควบคุม	3.89	0.63	สูง
- ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	3.83	0.67	สูง
- ด้านการเข้าถึงปัญหา	3.79	0.68	สูง
- ด้านการเข้าถึงปัญหา	3.92	0.74	สูง
- ด้านความอดทน	4.01	0.73	สูง
ความพึงพอใจในงาน			
- ด้านลักษณะงาน	3.11	0.51	ปานกลาง
- ด้านผลตอบแทน	3.29	0.59	ปานกลาง
- ด้านโอกาสก้าวหน้า	2.70	0.68	ปานกลาง
- ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.10	0.71	ปานกลาง
- ด้านผู้บังคับบัญชา	3.36	0.70	ปานกลาง
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.29	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.16 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับสูงเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 2.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 และ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับต่ำเท่ากับ 2.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ตามลำดับ

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความอดทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับสูงเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ด้านการเข้าถึงปัญหา มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเท่ากับ 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และด้าน ความรับผิดชอบต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางเท่ากับ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน และ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่ากับ 3.29 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 กับ 0.50 ตามลำดับ ถัดมา ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยในระดับ ปานกลางเท่ากับ 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน ระดับปานกลางเท่ากับ 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

ตารางที่ 4.3

แสดงจำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน- ภายนอก

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ความเชื่อในอำนาจควบคุม ภายใน (คะแนน 0-13)	262	87.3	9.03	2.88
ความเชื่อในอำนาจควบคุม ภายนอก (คะแนน 14-23)	38	12.7	15.34	1.68

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะความเชื่อในอำนาจควบคุม ภายใน (คะแนน 0 - 13 คะแนนค่อนข้างต่ำทางด้านน้อย หรือเบี่ยงไปทางซ้าย) จำนวน 262 คน คิดเป็น ร้อยละ 87.3 และความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก (คะแนน 14 - 23 คะแนนค่อนข้างต่ำทางด้านมาก หรือเบี่ยงไปทางขวา) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 จากตารางที่ 4.4 ความเชื่อในอำนาจควบคุม ภายใน มีค่าเฉลี่ย 9.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.88 และจากตารางที่ 4.5 ความเชื่อในอำนาจ ควบคุมภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.68

4.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไห้ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

H_1 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

H_1 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

H_1 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

H_1 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

H_1 : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านกับความพึงพอใจในงาน โดยรวม

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	p-value
บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	-.386	.000**
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	.361	.000**
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	-.111	.054
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.432	.000**
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.283	.000**

หมายเหตุ: p-value คือ Sig (2-tailed), ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.4 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านกับความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ $-.386$ และ มีค่า p-value เท่ากับ $.000$ น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไหว อยู่ในระดับสูง ความพึง

พอใจในงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับต่ำ และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ .361 และ มีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ -.111 และ มีค่า p-value เท่ากับ .054 มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ .432 และ มีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอม อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ .283 และ มีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอม อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้าน และโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.3: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.5: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.3: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้าน
โอกาสก้าวหน้า

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้าน
โอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้าน
ผู้บังคับบัญชา

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้าน
ผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.5: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้าน
เพื่อนร่วมงาน

H_1 : ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้าน
เพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน					
	โดยรวม	ด้านลักษณะงาน	ด้านผลตอบแทน	ด้านโอกาสก้าวหน้า	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านเพื่อนร่วมงาน
ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	-	-	-	-	-	-
ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน (n=262)	-.355 (.000) **	-.307 (.000) **	-.255 (.000) **	-.278 (.000) **	-.276 (.000) **	-.322 (.000) **
ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก (n=38)	.132 (.429)	.172 (.301)	.115 (.491)	.107 (.522)	.022 (.895)	.081 (.631)

หมายเหตุ: p-value คือ Sig (2-tailed) **p < .01

จากตารางที่ 4.5 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ -.355 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ แสดงว่า เมื่อความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะต่ำลง และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณารายด้านของความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เท่ากับ -.307 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.1 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ ถือว่า แสดงว่า เมื่อความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ความพึงพอใจในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน เท่ากับ -0.255 และมีค่า p -value เท่ากับ $.000$ น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.2 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ แสดงว่า เมื่อความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะต่ำลง และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า เท่ากับ -0.278 และ มีค่า $p\text{-value}$ เท่ากับ $.000$ น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.3 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ แสดงว่า เมื่อความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะต่ำลง และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา เท่ากับ -0.276 และ มีค่า p -value เท่ากับ $.000$ น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ $2.1.4$ นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ แสดงว่า เมื่อความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะต่ำลง และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ -0.322 และมีค่า p -value เท่ากับ $.000$ น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.5 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ แสดงว่า เมื่อความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะต่ำลง และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.7 ในส่วนของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก กับความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมเท่ากับ .132 มีค่า p-value เท่ากับ .429 มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

ในส่วนของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก กับความพึงพอใจในงานรายด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน, ด้านผลตอบแทน, ด้านโอกาสก้าวหน้า, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ .172, .115, .107, .022 และ .081 ตามลำดับ มีค่า p-value เท่ากับ .301, .491, .522, .895, .631 มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.1-2.2.5 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้าน (ด้านลักษณะงาน, ด้านผลตอบแทน, ด้านโอกาสก้าวหน้า, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน)

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₀: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับความ

พึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.2: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านควบคุมมี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₀: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับความ

พึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.3: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุม

มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.4: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านควบคุม

มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₀: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.5: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมมี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₀: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.2: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.4: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₀: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในงานโดยรวม

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.1: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ่าอุปสรรคด้านความ

อดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความกับความ

พึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.2: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความ

อดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₀: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.3: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ่าอุปสรรคด้านความ

อดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₀: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.4: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความ

อดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₀: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

H₁: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.5: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

H_1 : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน					
	ลักษณะงาน	ผลตอบแทน	โอกาสก้าวหน้า	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	โดยรวม
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม	-	-	-	-	-	.305 (.000) **
ด้านการควบคุม	.272 (.000) **	.135 (.020) *	.259 (.000) **	.280 (.000) **	.366 (.000) **	.307 (.000) **
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	.255 (.000) **	.152 (.008) **	.219 (.000) **	.287 (.000) **	.302 (.000) **	.288 (.000) **
ด้านการเข้าถึงปัญหา	.258 (.000) **	.043 (.454)	.206 (.000) **	.268 (.000) **	.292 (.000) **	.241 (.000) **
ด้านความอดทน	.271 (.000) **	.073 (.208)	.224 (.000) **	.315 (.000) **	.298 (.000) **	.269 (.000) **

หมายเหตุ: p-value คือ Sig (2-tailed), * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.6 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้านโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ .305 และ มีค่า p-value เท่ากับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ .307 และ มีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุม อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เท่ากับ .272 และ มีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.1 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านควบคุม อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

Ref. code: 25615506035319CZW

เมื่อพิจารณารายด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เท่ากับ .255 และ มีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.1 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน เท่ากับ .152 และ มีค่า p-value เท่ากับ .008 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.2 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าเท่ากับ
.219 และ มีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง
(H₀) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.3 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน
ความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า เนื่องจาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานเท่ากับ .302 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.5 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

Ref. code: 25615506035319CZW

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เท่ากับ .258 และ มีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.1 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน เท่ากับ .043 และ มีค่า p-value เท่ากับ .454 มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.2 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า เท่ากับ .206 และ มีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.3 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา เท่ากับ .268 และ มีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.4 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงาน

ด้านผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ .292 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.5 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ .269 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เท่ากับ .271 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.1 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน เท่ากับ .073 และมีค่า p-

value เท่ากับ .208 มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงจึงยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.2 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า เท่ากับ .224 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.3 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา เท่ากับ .315 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.4 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ .298 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.5 นั่นคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ ถ้าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะอยู่ในระดับสูงด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและ
 คุกโดยรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและ
 อดทนต่อการควบคุม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและ
ต่อต้านความรับผิดชอบต่อปัญหา

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและ
 คำนวณการเข้าถึงปัญหา

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา

H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H₀: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน

H₁: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรครายด้าน และโดยรวม

ตัวแปร	ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค				
	ด้านการควบคุม	ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	ด้านการเข้าถึงปัญหา	ด้านความอดทน	โดยรวม
ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	-	-	-	-	-
ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน (n=262)	-.310 (.000) **	-.303 (.000) **	-.351 (.000) **	-.286 (.000) **	-.347 (.000) **
ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก (n=38)	-.065 (.697)	-.055 (.743)	-.079 (.639)	.097 (.564)	-.021 (.899)

หมายเหตุ: p-value คือ Sig (2-tailed), **p< .01

จากตารางที่ 4.7 พิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรครายด้าน และโดยรวมพบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม เท่ากับ -.347 และ p-value เท่ากับ .000

ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ แสดงว่า เมื่อความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมจะต่ำลง และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม เท่ากับ $-.310$ และ p -value เท่ากับ $.000$ ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.1 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ แสดงว่า เมื่อความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมจะต่ำลง และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา เท่ากับ $-.303$ และ p -value เท่ากับ $.000$ ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.2 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ แสดงว่า เมื่อความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในอยู่ในระดับสูง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมจะต่ำลง และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา เท่ากับ $-.351$ และ p -value เท่ากับ $.000$ ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.3 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ ถือว่า แสดงว่า เมื่อความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะต่ำลง และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน เท่ากับ $-.286$ และ $p\text{-value}$ เท่ากับ $.000$ ต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.4 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นลบ แสดงว่าความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในอยู่ในระดับสูง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะต่ำลง และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวม เท่ากับ $-.021$ และ มีค่า $p\text{-value}$ เท่ากับ $.899$ มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และ **ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2** นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวม

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรครายด้าน (ด้านการควบคุม, ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา, ด้านการเข้าถึงปัญหา และด้านความอดทน) เท่ากับ $-.065$, $-.055$, $-.079$, และ $.639$ ตามลำดับ $p\text{-value}$ เท่ากับ $.697$, $.743$, $.564$ และ $.097$ ตามลำดับ มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.1-4.2.5 นั่นคือ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการควบคุม, ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา, ด้านการเข้าถึงปัญหา และด้านความอดทน

4.4 การสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน

สมการทำนายที่ 1

ผู้วิจัยทำการศึกษาเพิ่มเติมว่านอกเหนือจากสมมติฐานการวิจัยทั้ง 4 สมมติฐานข้างต้นนั้นจะมีตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน โดยนำตัวแปรต้นที่ประกอบด้วย บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ (1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ (5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก, ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน จำนวน 1 ด้าน, ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค จำนวน 4 ด้าน (1) ด้านการควบคุม (2) ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา (3) ด้านการเข้าถึงปัญหา และ (4) ด้านความอดทนทั้งหมด 10 ด้าน มาสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน โดย

สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อทำนายความพึงพอใจในงาน ($n=262$)

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R^2	Adjust R^2	F	p-value
1	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.430	.185	.182	59.019	.000**
2	ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน	.495	.245	.239	41.974	.000**
3	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	.511	.261	.253	30.443	.000**

หมายเหตุ: p-value คือ Sig, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.8 ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ด้วยตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร จำนวน 10 ด้าน ได้ผลออกมาจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพห้าวหังค์ ประกอบด้ำนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน และบุคลิกภาพห้าวหังค์ประกอบด้ำนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งสามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตัวแปรบุคลิกภาพห้าวหังค์ประกอบด้ำนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 18.2

ขั้นที่ 2 ตัวแปรความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 5.7เมื่อใช้ทำนายร่วมกับตัวแปรบุคลิกภาพห้าวหังค์ประกอบด้ำนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 23.9

ขั้นที่ 3 ตัวแปรบุคลิกภาพห้าวหังค์ประกอบด้ำนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 1.4 แต่เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ด้าน คือ บุคลิกภาพห้าวหังค์ประกอบด้ำนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและบุคลิกภาพห้าวหังค์ประกอบด้ำนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะสามารถทำนายความพึงพอใจในงานร่วมกันได้ร้อยละ 25.3 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ค่อนข้างน้อย

ตารางที่ 4.9

แสดงรูปแบบสมการทำนายความพึงพอใจในงาน

ลำดับ	ตัวแปร	B	t	P-Value
1	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.308	4.565	.000**
2	ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน	-0.044	-4.417	.000**
3	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.170	2.412	.017**
ค่าคงที่		1.804	6.133	.000**

หมายเหตุ: P-Value คือ Sig, **p<.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมการทำนายความพึงพอใจในงาน คือ

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 1.804 + .308 (\text{บุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม}) - 0.044 (\text{ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน}) + .170 (\text{บุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว})$$

การแปลความหมายสัมประสิทธิ์ถดถอย ดังนี้

ถ้าบุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.308 คะแนน เมื่อกำหนดให้ตัวแปรความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน และบุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นตัวแปรคงที่

ถ้าความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน เพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง 0.044 คะแนน เมื่อกำหนดให้ตัวแปรบุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นตัวแปรคงที่

ถ้าบุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.17 คะแนน เมื่อกำหนดให้ตัวแปรความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน และบุคลิกภาพห้ำหั่นประกอบด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นตัวแปรคงที่

จากสมการทำนายความพึงพอใจในงาน มีตัวอย่างการแทนค่าได้ดังนี้

ตัวอย่างที่ 1 ถ้านายดาบตำรวจ ก. มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีคะแนนระดับน้อยที่สุด (1) โดยแทนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในด้วยค่าเฉลี่ย 9.03 สามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความพึงพอใจในงาน} &= 1.804 + .308 (1) - 0.044 (9.03) + .170 (1) \\ &= 1.88\end{aligned}$$

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของนายดาบตำรวจ ก. จะอยู่ในระดับต่ำ

ตัวอย่างที่ 2 ถ้านายดาบตำรวจ ก. มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีคะแนนระดับปานกลาง (3) โดยแทนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในด้วยค่าเฉลี่ย 9.03 สามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความพึงพอใจในงาน} &= 1.804 + .308 (3) - 0.044 (9.03) + .170 (3) \\ &= 2.84\end{aligned}$$

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของนายดาบตำรวจ ก. จะอยู่ในระดับปานกลาง

ตัวอย่างที่ 3 ถ้านายดาบตำรวจ ก. มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว มีคะแนนระดับมากที่สุด (5) โดยแทนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในด้วยค่าเฉลี่ย 9.03 สามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความพึงพอใจในงาน} &= 1.804 + .308 (5) - 0.044 (9.03) + .170 (5) \\ &= 3.80\end{aligned}$$

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของนายดาบตำรวจ ก. จะอยู่ในระดับสูง

สมการทำนายที่ 2

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้นที่ประกอบด้วย **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ** จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ (1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ (5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก, **ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก** จำนวน 1 ด้าน, **ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค** จำนวน 4 ด้าน (1) ด้านการควบคุม (2) ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา (3) ด้านการเข้าถึงปัญหา และ (4) ด้านความอดทน

ทั้งหมด 10 ด้าน มาสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน โดยสถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.10

แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อทำนายความพึงพอใจในงาน ($n=38$)

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R^2	Adjust R^2	F	p-value
1	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	.537	.288	.268	14.559	(.001) **

หมายเหตุ: p-value คือ Sig, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.10 ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ด้วยตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร จำนวน 10 ด้าน ได้ผลออกมาเป็นเพียงด้านเดียว ได้แก่ บุคลิกภาพหวั่นไหวประกอบด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ซึ่งสามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตัวแปรบุคลิกภาพหวั่นไหวประกอบด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 26.8

ตารางที่ 4.11

แสดงรูปแบบสมการทำนายความพึงพอใจในงาน

ลำดับ	ตัวแปร	B	t	P-Value
1	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	-0.454	-3.816	.001**
ค่าคงที่		4.263	12.591	.000**

หมายเหตุ: P-Value คือ Sig, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สมการทำนายความพึงพอใจในงาน คือ
ความพึงพอใจในงาน = $4.263 - .454$ (บุคลิกภาพหวั่นไหวประกอบด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว)

การแปลความหมายสัมประสิทธิ์ถดถอย ดังนี้

ถ้าบุคลิกภาพหวั่นไหวประกอบด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง 0.454 คะแนน

จากสมการทำนายความพึงพอใจในงาน มีตัวอย่างการแทนค่าได้ดังนี้

ตัวอย่างที่ 1 ถ้านายสิบตำรวจ ข. มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีคะแนนระดับน้อยที่สุด (1) สามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความพึงพอใจในงาน} &= 4.263 - .454 (1) \\ &= 3.809\end{aligned}$$

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของนายสิบตำรวจ ข. จะอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างที่ 2 ถ้านายสิบตำรวจ ข. มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีคะแนนระดับปานกลาง (3) สามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความพึงพอใจในงาน} &= 4.263 - .454 (3) \\ &= 2.901\end{aligned}$$

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของนายสิบตำรวจ ข. จะอยู่ในระดับปานกลาง

ตัวอย่างที่ 3 ถ้านายสิบตำรวจ ข. มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีคะแนนระดับมากที่สุด (5) สามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความพึงพอใจในงาน} &= 4.263 - .454 (5) \\ &= 1.993\end{aligned}$$

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของนายสิบตำรวจ ข. จะอยู่ในระดับต่ำ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนในสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน – ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน – ภายนอก กับความพึงพอใจในงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน – ภายนอกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

6. เพื่อสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน จากตัวแปรต้น คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 4 ชุด คือ 1) แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามจากงานวิจัยของซูลิเกาญจน์ กัลยาพิเชษฐ์ (2560) ซึ่งใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เรียกว่า NEO Five-Factor Invertor (NEO-FFI) ของคอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) จำนวน 60 ข้อ 2) แบบสอบถามความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ซึ่งปรับปรุงจากแบบสอบถามจากงานวิจัยของทิพย์เนตร โสฬสรุ่งเรือง (2558) ตามแบบสอบถาม I-E Locus of control scale ของรอตเตอร์ (Rotter, 1954) จำนวน 29 ข้อ 3) แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ซึ่งพัฒนาและปรับปรุงจากแบบสอบถามของศุภกานต์

น่วมจะโป๊ะ (2553) ตามกรอบแนวคิดของสตอลท์ (Stoltz, 1997) จำนวน 40 ข้อ และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ซึ่งปรับปรุงจากงานวิจัยของสุวิมล นันทปรีชาวงศ์ (2552) จำนวน 30 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อ 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent) 2) วิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก-ภายใน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percent) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1-4 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จำนวน 300 คน โดยสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.386$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .361$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .432$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .283$, $p\text{-value} < .01$)

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้าน และโดยรวม	
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้าน และโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.355$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.307$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.255$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.3: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.278$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.276$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.5: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.322$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.3: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.5: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .305$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .307$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.1: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .272$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.2: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .135$, $p\text{-value} < .05$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.3: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .259$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.4: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .280$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.5: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .366$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .288$, $p\text{-value} < .01$)

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.1: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .255$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.2: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .152$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .219$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.4: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .287$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.5: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .302$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .241$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.1: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .258$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.2: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.3: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .206$, $p\text{-value} < .01$)

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.4: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .268$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.5: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .292$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .269$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.1: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .271$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.2: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.3: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .224$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.4: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .315$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4.5: ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .298$, $p\text{-value} < .01$)

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.347$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคงานด้านการควบคุม	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.310$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.303$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.3: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.351$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = -.286$, $p\text{-value} < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.1: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคงานด้านการควบคุม	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.2: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.3: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2.4: ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมประจำสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 97.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 และมีอายุงานตั้งแต่ 1 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000 - 40,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 นอกจากนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสายงานเจ้าหน้าที่สายตรวจ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7

เมื่อศึกษาจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ ของตำรวจ อันได้แก่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด อาจเนื่องด้วยในห้วง 10 ปีที่ผ่านมา มีการเปิดสอบรับนายสิบตำรวจในสายงานป้องกันปราบปรามแต่ละปีจำนวนมากหลายพันอัตรา ซึ่งเปิดรับเป็นเพศชายและมีอายุตั้งแต่ 18-27 ปี และอีกส่วนหนึ่งอาจเกิดจาก ตำรวจชั้นประทวนที่อายุมากกว่า 30 ปี ได้สอบเลื่อนขั้นเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสายปริญญาตรี ซึ่งก็เป็นเพศและอายุที่มีสภาพร่างกายเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่สายงานป้องกันปราบปรามที่ต้องเตรียมพร้อมรับภารกิจต่างๆ โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตามเวรยามและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่ต้องอาศัยความคล่องตัวสูง สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 - 40,000 บาท พบว่า สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนของตำรวจชั้นประทวนยศสิบตำรวจถึงนายดาวยตำรวจอยู่ที่ 6,970 - 38,750 บาท แม้ว่าบางส่วนเงินเดือนจริงอาจจะน้อย แต่รายได้สุทธิซึ่งรวมเบี้ยเลี้ยง ค่าตำแหน่ง เงินรางวัลค่าปรับ ค่าล่วงเวลา เฉลี่ยแล้วทำให้รายได้ตำรวจชั้นประทวนจะอยู่ที่ 25,000 ต่อเดือน (Workpoint News, 2561) ซึ่งยังถือว่าเพียงพอต่อการดำรงชีพในกรุงเทพฯ ได้ นอกจากนี้เมื่อดูที่อายุงาน ระดับการศึกษามีความสอดคล้องกันกับฐานเงินเดือนเฉลี่ยซึ่งส่วนใหญ่ตำรวจชั้นประทวนจะสอบเข้าโดยใช้วุฒิ.6 หรือต่ำกว่าปริญญาตรี และบรรจุในตำแหน่งงานทันทีภายหลังจบการศึกษาทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานยังไม่เกิน 10 ปี และรูปแบบงานป้องกันปราบปรามหลักที่ต้องใช้กำลัง

ในการออกตรวจตราพื้นที่ขนาดใหญ่ให้ครอบคลุมทุกจุด รวมถึงรายงานเหตุ และเข้าช่วยเหลือในฉับพลัน จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่สายตรวจมากที่สุด

5.1.2 ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57, 3.58 และ 3.69 ตามลำดับ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนโหนพบว่ามีอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ตำรวจชั้นประทวนมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 ระดับสูงค่อนข้างปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานในสายงานป้องกันปราบปรามนั้น เป็นงานที่ต้องเสี่ยงอันตราย ถ้าปฏิบัติหน้าที่บกพร่องอาจต้องได้รับการพิจารณาโทษทัณฑ์ตามกฎหมาย หรือในบางกรณี เช่น การเสี่ยงชีวิตเข้าจับกุมคนร้ายที่ต้องระมัดระวังอย่างมาก จึงทำให้เจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบ ละเอียดถี่ถ้วน มีสติรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลาและเคร่งครัดในระเบียบวินัย โดยสอดคล้องตามแนวคิดของนอร์แมน (Norman, 1963) แสดงให้เห็นว่า งานของตำรวจชั้นประทวนในสายงานป้องกันปราบปรามนั้น ต้องอาศัยความมีระเบียบมีระบบ ตรงต่อเวลา และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เห็นได้จากข้อคำถาม “ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.18* จะเห็นได้ว่าตำรวจชั้นประทวนจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตั้งใจสูงในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อไม่ให้เกิดข้อบกพร่องหรือเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับงานศึกษาของ Robert et al. (2005) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำนายหรือวัดประสิทธิภาพของการทำงานสายอาชีพ อย่างไรก็ตามค่าเฉลี่ยที่ได้ยังอยู่ในระดับสูงค่อนข้างปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานตำรวจมีระบบสั่งการ ควบคุมและบังคับบัญชาตามลำดับขั้นทำให้ตำรวจชั้นประทวนต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา และทำตามระบบขององค์กร ทำให้การจัดระบบระเบียบในตนเองเป็นไปตามคำสั่งหรือระบบที่บังคับ ไม่ได้เป็นไปตามการจัดการหรือควบคุมโดยตนเอง เมื่อไม่มีระบบสั่งการมาควบคุมตำรวจบางนายอาจจะไม่เอาใส่ใจต่อหน้าที่อย่างที่ควรเป็น

อันดับรองลงมา คือ บุคลิกแบบประนีประนอมซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงนั้น เป็นบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานบริการและให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนอย่างตำรวจเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยลักษณะงานตำรวจชั้นประทวนในสายงานป้องกันปราบปรามต้องใกล้ชิดกับประชาชน เช่น เจ้าหน้าที่สายตรวจที่ต้องออกตรวจพื้นที่ในชุมชน คอยรับแจ้งเหตุและเบาะแสต่างๆ ทำงานชุมชนสัมพันธ์ (Community Policing) ตามแนวคิดของ Trojanowicz และ Bucqueroux (1992)

โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เจ้าหน้าที่จราจรที่ต้องคอยดูแลความปลอดภัยบนพื้นถนน เจริญทำความเข้าใจกับประชาชนที่ฝ่าฝืนกฎหมายจราจร ขอตรวจใบขับขี่ด้วยความสุภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องทำงานกันเป็นทีมและติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยอยู่ตลอด ดังนั้น เรื่องความสุภาพ ถ่อมตน จริงใจกับเพื่อนร่วมงาน เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และมีความยืดหยุ่นในการทำงานด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและคล้อยตามเหตุผลอันสมควร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เห็นได้จากข้อคำถาม “ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันทำงาน” พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่สูงที่สุด (4.33) * ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1990) ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงจะเป็นผู้ที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและร่วมมือผู้อื่น เชื่อใจและวางใจผู้อื่น ประนีประนอม คล้อยตามสุภาพ จริงใจ ตรงไปตรงมา เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีความสุข อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยที่ออกมาอยู่ในระดับค่อนข้างปานกลาง อาจเนื่องด้วย ในบางสถานการณ์ ดังเช่น การเข้าจับกุมผู้ร้าย ตำรวจจำเป็นต้องแสดงบุคลิกที่มีความขึงขัง ท่าทีน่าเกรงขาม ก้าวร้าว ไม่อ่อนโยนกับผู้ร้าย เพื่อให้ผู้ร้ายเกรงกลัวและไม่กล้าขัดขืนตอนจับกุม หรือยอมมอบตัวแก่ตำรวจ รวมทั้งการยึดตามระเบียบหลักกฎหมายในการจัดการผู้ที่ทำผิดกฎหมาย จะเห็นได้ว่าการแสดงบุคลิกภาพของตำรวจให้เหมาะสมนั้น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

บุคลิกภาพแบบแสดงตัวนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงค่อนข้างปานกลาง เนื่องด้วยลักษณะงานตำรวจชั้นประทวนในสายงานป้องกันปราบปรามที่ต้องติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชน พูดคุย สอบถามและแสดงความเป็นมิตร สามารถควบคุมตนเองได้เมื่อเข้าสังคม รวมถึงกล้าแสดงออก และมีความผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ Rusting และ Larsen (1997) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับสูงนั้นจะเป็นผู้ที่ชอบปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความมั่นใจ สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี ทำกิจกรรมหลากหลายด้วยเหมาะสมร่าเริงแจ่มใสสูง มองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจทางบวก เพื่อทำให้ตนและผู้อื่นพอใจ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะมีความกระตือรือร้นพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะที่เหมาะสมกับงานตำรวจที่ต้องการความเป็นมิตรและความน่าเชื่อถือในขณะเดียวกัน อย่างไรก็ตามค่าเฉลี่ยที่ออกมาอยู่ในระดับค่อนข้างปานกลาง อาจเนื่องด้วยในสายงานปราบปรามบางหน่วยงาน ดังเช่น เจ้าหน้าที่สืบสวน ต้องทำงานในลักษณะอยู่เบื้องหลัง เก็บตัว ไม่เปิดเผยตัวเอง เพื่อสืบหาข่าวหรือเบาะแสต่างๆ โดยไม่ให้คนร้ายหวาดตัวทัน

อันดับถัดมา บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากลักษณะงานที่มีระบบโครงสร้างการบริหารและสั่งการที่กำหนดตามกฎหมายเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับ ตำรวจชั้นประทวนต้องปฏิบัติตามคำสั่งและข้อบังคับ โดยไม่สามารถขัดคำสั่งได้ รวมถึงหน้างานและภารกิจต่างๆ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นระเบียบประจำ ซ้ำๆ เดิมๆ ทำให้ตำรวจชั้นประทวนไม่

ค่อยมีความคิดใหม่ๆ ไม่ช่างฝัน หรือมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องตามแนวคิดของ คอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992, as cited in Howard & Howard, 2004) ที่ว่า ลักษณะของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เป็นคนช่างฝัน มีอารมณ์สุนทรีภาพ เปิดเผยความรู้สึก มีความคิดใหม่ๆ ดำรงชั้นประทวนจึงมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์นั้นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ หากไม่ทำตามจะถูกพิจารณาโทษทัณฑ์ เมื่อเป็นสิ่งถูกต้องที่ต้องปฏิบัติตามอย่างไม่สามารถขัดขึ้นได้ ซ้ำๆ เดิมๆ ทำให้ดำรงชั้นประทวนไม่ค่อยเปิดรับประสบการณ์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่

อันดับสุดท้ายคือ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ หมายความว่า เป็นบุคคลที่มีอารมณ์มั่นคง มีความอดทน จัดการกับความเครียดหรือสิ่งเร้าที่ไม่ชอบ มองโลกในแง่ดี พอใจในตนเอง ไม่ค่อยรู้สึกวิตกกังวล สอดคล้องตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) ซึ่งด้วยลักษณะงานดำรงชั้น นั้น เป็นงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ นานา รวมถึงเสียงอันตราย ทั้งยังต้องกดดันด้วยเงื่อนไขของเวลาและกฎระเบียบที่บังคับอยู่ จึงต้องอาศัยความรอบคอบ ระมัดระวังในการทำงานเป็นพิเศษ และมีความอดทนสูง ยิ่งหากเป็นสถานการณ์ที่ถูกเงินหรือสถานการณ์ที่ตึงเครียดมาก ดังเช่น การกิจควบคุมการชุมนุมประท้วง เหตุเพลิงไหม้ การเข้าช่วยเหลือตัวประกัน ฯลฯ ซึ่งต้องใช้สติและควบคุมอารมณ์เพื่อเข้าแก้ไขสถานการณ์ให้ทันทั่วทั้งดำรงชั้นประทวนจึงควรมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวอยู่ในระดับต่ำ เห็นได้จากข้อคำถาม “ข้าพเจ้าไม่ใช่คนวิตกกังวล” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.95* สอดคล้องกับการศึกษาของ Masood et al. (2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมืองลาฮอร์ ประเทศปากีสถาน พบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหวสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวต่ำ สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงได้ดี

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.83 และมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.88

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ดำรงชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามโดยส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 87.3 มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในนั้น เนื่องด้วยอาชีพตำรวจในสายงานนี้เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหรือการจัดการ เป็นงานประเภทวิชาชีพที่ต้องผ่านการฝึกทั้งร่างกายและจิตใจมาเป็นอย่างดี เพราะอาชีพตำรวจเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงและต้องอาศัยทักษะและความเป็นมืออาชีพในสายงาน สอดคล้องกับการศึกษาของไมเนอร์ (Miner, 1992) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความเชื่อในอำนาจภายในและภายนอกนั้น พบว่า งานประเภทวิชาชีพ และงานที่ใช้ทักษะหรือการจัดการนั้น คน

ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในจะทำงานเหล่านี้ได้ดีกว่าคนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก นอกจากนี้ บุคคลที่มีความเชื่อลักษณะนี้จะสามารถแก้ปัญหา อุปสรรคในชีวิตได้ดีกว่า รวมถึงมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัยในตนเอง และมีโอกาสในการประสบผลสำเร็จในชีวิตได้ดีกว่า (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2558)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้งด้านการควบคุมสถานการณ์, ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา, ด้านการเข้าถึงปัญหา และด้านความอดทนต่อปัญหา มีค่าอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.79, 3.92 และ 4.01 ตามลำดับ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าตำรวจชั้นประทวนมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ โดยมีค่าอยู่ที่ 4.01 นั้น อาจเนื่องมาจากลักษณะหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามมีภาระงานที่หนักและหลากหลายด้าน เช่น เจ้าหน้าที่สายตรวจต้องออกตรวจพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นในพื้นที่ เจ้าหน้าที่จราจร ซึ่งต้องใช้ความอดทนต่อการเผชิญมลภาวะและสภาพอากาศเพื่อจัดการจราจรบนท้องถนน เจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่ต้องอดทนใช้เวลาแฝงตัวเข้าไปสืบเบาะแสในกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งบางครั้งใช้เวลาหลายปีกกว่าจะจับกุมคนร้ายได้ โดยเฉพาะคดีค้ายาเสพติดรายใหญ่ หรือต้องอดทนชุ่มรอในจุดที่จะดักจับกุมคนร้ายซึ่งบางครั้งใช้เวลาหลายวันโดยไม่สามารถละทิ้งออกจากจุดได้ ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนต้องช่วยพนักงานสอบสวนดูแลรับผิดชอบกับสำนวนคดีที่ค้างค้ำปริมาณมาก เหล่านี้จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างมากเพื่อรับมือกับสภาพการทำงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความยืดเยื้อ เสี่ยงอันตราย และส่งผลเสียต่อสุขภาพ สอดคล้องแนวคิดของสตอลท์ (Stoltz, 1997) ที่กล่าวว่า ความอดทน คือ การรับรู้ถึงระยะเวลาและความยืดเยื้อของปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งมองว่าปัญหาเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวและไม่นานก็จะผ่านพ้นไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เทพรชต์ สุกุลมีฤทธิ์ (2551) ซึ่งศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม และองค์ประกอบย่อยทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า ด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งสองกลุ่ม

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหามีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เป็นอันดับรองลงมา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานตำรวจชั้นประทวนที่ต้องเข้าไปคลี่คลายสถานการณ์ที่ก่อกวนและมีความยุ่งยาก ตลอดจนแก้ไขปัญหาและอุปสรรคมากมาย ตำรวจจึงต้องสามารถประเมินความยุ่งยากของสถานการณ์ออกกว่าจะเตรียมรับมือและ

วางแผนแก้ไขปัญหายังไรไม่ให้เกิดผลกระทบ หรือบานปลาย เช่น เจ้าหน้าที่สายตรวจที่เข้าไปประจันเหตุทำร้ายร่างกายของกลุ่มวัยรุ่น ต้องใช้สติในการหาทางแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ให้ตื่นเต้น หรือมีอารมณ์ร่วมไปกับเหตุรุนแรงที่เกิดขึ้น ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 2000) ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาจะเป็นผู้ที่รับรู้ถึงการขยายตัวของปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ในด้านลบและพร้อมรับมือกับความยากลำบาก รวมถึงหาวิธีแก้ไขเพื่อจำกัดปัญหาและพยายามทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกที่เร็วขึ้น โดยตำรวจที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาได้ดี จะสามารถเข้าไปหยุดคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่ให้ทะเลาะกัน และระงับไม่ให้เกิดเหตุร้ายแรงในกรณีใช้อาวุธปืนยิงกัน ซึ่งอาจเกิดผลกระทบทำให้คนอื่นโดนลูกหลงไปด้วย ทั้งยังสามารถไกล่เกลี่ยให้เกิดความประนีประนอมยอมความกัน ดังนั้น ตำรวจที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาสูง จะมองปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย มองว่าไม่มีอะไรที่เหนือไปกว่าแรงและเป็นผู้ที่มีความทรหดอดทน เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของเทพรัด สกุลมณีฤทธิ์ (2551) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานป้องกันปราบปรามสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าตำรวจชั้นประทวนมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมอยู่ในระดับสูง เป็นอันดับถัดมา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ในแต่ละหน่วยงานของสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ดังเช่น เจ้าหน้าที่สายตรวจต้องเตรียมพร้อมเข้าระงับเหตุร้ายทันทีที่ได้รับแจ้ง เจ้าหน้าที่จราจรที่ต้องตั้งด่านรักษาความปลอดภัยในเวลากลางคืน พบอุบัติเหตุบนท้องถนน หรือพบกรณีพิรุณต้องสงสัย เจ้าหน้าที่สืบสวน ต้องสืบหาเบาะแสในคดีสำคัญเป็นที่สนใจของสาธารณชนที่มีความแรงด่วน ดังนั้น ตำรวจต้องสามารถพิจารณาความสามารถของตนเองในการควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติหน้าที่ได้ รวมถึงจัดการและตอบสนองทันต่อเหตุการณ์ได้อย่างสมเหตุสมผล การปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานจึงจะเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 2000) ในเรื่องของความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของเทพรัด สกุลมณีฤทธิ์ (2551) พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานป้องกันปราบปรามสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าตำรวจชั้นประทวนมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาอยู่ในระดับสูง เป็นอันดับถัดมา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในแต่ละภารกิจนั้น ตำรวจชั้นประทวนทุกคนจะได้รับสั่งการ หรือมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งมีการกำชับการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ตำรวจชั้นประทวนรับทราบหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เมื่อการปฏิบัติงานเกิดข้อบกพร่องขึ้น ตำรวจแต่ละคนจะต้อง

รับผิดชอบแก้ไขปัญหในส่วนของตนเอง โดยไม่มีการผลักภาระให้แก่เพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ การทำงานของตำรวจต้องอาศัยความสามัคคีในหมู่คณะ ทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกันแก้ไขปัญห ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตอลท์ (Stoltz, 2000) กล่าวว่าความรับผิดชอบต้อปัญหจะทำให้คนในหน่วยงานสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหทุกคนก็พร้อมที่จะแก้ไขไปด้วยกัน ดังนี้เมื่อตำรวจทุกคนรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองก็จะนำมาสู่กระบวนการแก้ไขอุปสรรคและทำงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของแล็บส์และคณะ (Labs et al, 1998, as cited in Stoltz, 1998) ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และสามารถสร้างรายได้มากกว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่ำ

จากการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่าแต่ละหน่วยงานในสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมนั้นเป็นงานที่ตำรวจต้องแก้ไขกับปัญหอุปสรรคมากมาย ทำให้ตำรวจต้องมีความอดทนต่อความยากลำบากและยืนหยัดแก้ไขอุปสรรคนั้นไปได้อย่างตลอดรอดฝั่ง จึงทำให้ตำรวจชั้นประทวนในสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90, ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12, ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ผู้วิจัยเห็นว่าการที่ตำรวจชั้นประทวนมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากปัญหผู้บังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ทั่วถึง และการได้รับความกดดันจากผู้บังคับบัญชาที่ทำงานเร่งรัดจนถึงเครียดเกินไป ซึ่งตามแนวคิดของ มัมฟอร์ด (Mumford, 1972) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานส่วนหนึ่งเกิดจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ การดูแลที่ไม่ทั่วถึงอาจทำให้ตำรวจชั้นประทวนบางส่วนรู้สึกว่าการผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยเอาใจใส่พวกเขาเท่าที่ควร เห็นได้จากข้อความถาม “หัวหน้างานไม่ค่อยแสดงความสนใจในความรู้สึกของลูกน้อง” ได้ค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ซึ่งปัจจุบันตำรวจชั้นประทวนในสายงานป้องกันปราบปรามในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลประสบปัญหาหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสวัสดิการ เช่น ขาดแคลนที่พักอาศัย เนื่องด้วยสถานีตำรวจแต่ละแห่งในกรุงเทพมหานครมีพื้นที่

น้อยทำให้จำนวนแพลตฟอร์มสวัสดิการมีไม่มากและไม่เพียงพอ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน บางแห่งเก่าและทรุดโทรม เหล่านี้เป็นปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะยังเข้าไปแก้ไขให้ไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ การชมเชยหรือให้ขวัญกำลังใจก็เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักถึงอีกด้วย เพื่อให้ตำรวจชั้นประทวนมีกำลังใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ कुमार (Kumar, 2017) ที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศอินเดีย แต่อย่างไรก็ตาม ตำรวจชั้นประทวนมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของพวกเขาเก่งและมีความสามารถในการทำงาน เห็นได้จากข้อความ “หัวหน้างานของข้าพเจ้ามีความสามารถในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่าตำรวจชั้นประทวนยังมีความเชื่อมั่นและมีความพึงพอใจในศักยภาพของผู้บังคับบัญชาว่าจะจัดการแก้ไขปัญหาให้พวกเขาได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของวีแด็ก และโอคเวนดี้ (Nwidag & Okwendi, 2015) ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศไนจีเรีย

ผู้วิจัยเห็นว่าการที่ตำรวจชั้นประทวนมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับรองลงมา อาจเนื่องมาจากลักษณะงานในสายป้องกันปราบปราม อาชญากรรมที่ต้องเจอกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความยากลำบากและเป็นงานเสี่ยงภัย และภาระงานที่มีมากเกินไปเมื่อเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีในสถานีตำรวจ ซึ่งทำให้ตำรวจชั้นประทวนหนึ่งคนอาจต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ยิ่งต้องรับผิดชอบงานที่มีความยากแต่มีเวลาน้อย ยิ่งทำให้ตำรวจกดดัน นอกจากนี้ เนื่องจากตำรวจเป็นอาชีพผู้บังคับใช้กฎหมาย ขอบเขตการปฏิบัติงานแต่ละอย่างจึงถูกกำหนดด้วยกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ รวมถึงถ้าปฏิบัติงานผิดพลาดก็จะมีโทษทัณฑ์ ซึ่งโทษมีตั้งแต่สถานเบา ว่ากล่าวตักเตือน กักขัง ไปจนถึงกักขัง หรือสถานหนักคือ ไล่ออกพร้อมกับมีประวัติติดตัว เรียกได้ว่าข้างหนึ่งอยู่ในคุก หากทำดีแค่เสมอตัว แต่ถ้าหากผิดพลาดก็อาจติดคุก ทำให้ตำรวจชั้นประทวนอาจรู้สึกอึดอัดกับการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากและถูกจำกัดด้วยกฎระเบียบ เช่นนี้ เห็นได้จากข้อความ “กฎระเบียบที่ยุ่งยากขัดขวางความพยายามในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.77* ดังนั้น ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานจึงมีค่าแค่ปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ कुमार (Kumar, 2017) ที่พบว่า การลงโทษและกฎเกณฑ์ต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศอินเดีย และสอดคล้องกับวีแด็ก และโอคเวนดี้ (Nwidag & Okwendi, 2015) ที่พบว่า ลักษณะงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศไนจีเรีย

ผู้วิจัยเห็นว่าการที่ตำรวจชั้นประทวนมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับถัดมา อาจเนื่องมาจากลักษณะงานสายงานป้องกันปราบปราม อาชญากรรมต้องทำงานเป็นทีม มีการผลัดเปลี่ยนเวรยาม แต่เกิดปัญหาการรับผิดชอบภาระงานที่มี

มากขึ้นไปเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานในทีมที่ทำหน้าที่เดียวกัน เป็นปัญหาการกระจายงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน เห็นได้จากข้อคำถาม “ข้าพเจ้าพบว่า ข้าพเจ้าต้องทำงานหนักขึ้นกว่าเดิมเพราะเพื่อนร่วมงานไร้ความสามารถ” ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ซึ่งแสดงว่ามีตำรวจชั้นประทวนบางคนทำงานเกินแรงเพื่อน หรือผลักระหน้าที่รับผิดชอบของตนเองให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจากแนวคิดของ Edwin Locke (1968) หากเพื่อนร่วมงานมีความสามารถสูงและพร้อมช่วยเหลือ จะส่งเสริมความพึงพอใจในงานแก่บุคคลได้เป็นอย่างมาก ดังนี้ ตำรวจชั้นประทวนที่ต้องทำงานเป็นทีมแต่ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานนัก ก็จะไม่ค่อยพึงพอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าเพื่อนร่วมงานจะผลักระให้บ้าง อย่างไรก็ตามตำรวจชั้นประทวนก็ยังคงมีความเห็นว่า พวกเขาชอบเพื่อนร่วมงาน เห็นได้จากข้อคำถาม “ข้าพเจ้าชอบคนที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย” ความพึงพอใจในงานด้านนี้จึงมีค่าเฉลี่ยออกมาอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานที่ตำรวจชั้นประทวนมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากโอกาสก้าวหน้าในสายงานของตำรวจชั้นประทวนมีน้อย โดยตำรวจชั้นประทวนจะเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปจนสุดถึงที่ยศนายดาบตำรวจ และไม่สามารถขยับขึ้นได้อีก ต้องสอบเลื่อนขึ้นเป็นชั้นสัญญาบัตรหรือนายตำรวจเท่านั้น และการโยกย้ายตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งก็เป็นไปอย่างยากลำบาก เพราะอัตราตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อยแต่กำลังพลมีมาก ต้องแข่งขันกัน ทั้งยังมีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร และหลักเกณฑ์การโยกย้ายที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดขึ้นในแต่ละปีนั้น จำกัดสิทธิไม่ให้อำนาจโยกย้ายได้อย่างอิสระ เห็นได้จากข้อคำถาม “ข้าพเจ้ามีโอกาสน้อยมากที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.23* ผู้วิจัยจึงเห็นว่าปัญหาความไม่ก้าวหน้าของตำรวจชั้นประทวนนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ เนื่องด้วยโอกาสก้าวหน้าเป็นหนึ่งในสิ่งจูงใจของหน่วยงานที่จะทำให้ตำรวจชั้นประทวนเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg et al., 1959) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) ที่เป็นตัวกระตุ้นบุคคลในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ การทำให้ตำรวจชั้นประทวนมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากขึ้น ความพึงพอใจในงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของวีแดก และโอกเวนดี้ (Nwidag & Okwendi, 2015) ที่พบว่า โอกาสก้าวหน้าเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศไนจีเรีย

ผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานที่ตำรวจชั้นประทวนมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ อาจเนื่องมาจากปัญหาผลตอบแทนที่ต่ำ เมื่อเทียบกับภาระงานที่หนักของตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเงินเดือนหรือเบี้ยเลี้ยงยังชีพที่ได้ยังไม่เพียงพอใช้จ่ายกับค่าครองชีพในกรุงเทพฯ ยิ่งถ้าตำรวจที่มีครอบครัวแล้วต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายมาก เงินเดือนที่ได้ยังไม่เพียงพอรวมถึงการทำงานสำเร็จจนเกิดผลงานที่ดีนั้น ไม่ได้รับการชื่นชม ยกย่อง หรือให้รางวัล เห็นได้จากข้อ

คำถามที่ว่า “ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ข้าพเจ้าทำไม่ได้รับการชื่นชม” และ “ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการพยายามของข้าพเจ้าไม่ได้รับการตอบแทนในรูปแบบที่เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยสูงที่ 3.52 และ 3.27* นอกจากนี้ สวัสดิการต่างๆ ยังไม่เพียงพอทำให้ตำรวจต้องรับผิดชอบออกเงินส่วนตัวเอง เช่น ค่าน้ำมัน ค่ากระดาษา ค่าอุปกรณ์สำนักงาน เหล่านี้ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของวีแด็ก และโอคเวนดี (Nwidag & Okwendi, 2015) ที่พบว่า ผลตอบแทนเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศไนจีเรีย และสอดคล้องกับการศึกษาของ कुमार (Kumar, 2017) ที่พบว่า ผลตอบแทนต่างๆ จากองค์กรที่ตำรวจปฏิบัติงานได้ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของโฮเลียนโควา (Holienková, 2018) ที่ศึกษาตัวแปรสำคัญที่ทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจประเทศสโลวาเกีย พบว่า ผลตอบแทนจากงานและองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดในการทำนายความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนจึงมีค่าเฉลี่ยออกมาค่อนข้างต่ำ และผู้วิจัยเห็นว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาควรนำไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ตำรวจชั้นประทวนต่อไป

5.2 อภิปรายสมมติฐาน

5.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.386$) ส่วนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .361$, $r = .432$ และ $r = .238$) ตามลำดับ แต่บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม หมายความว่า ตำรวจชั้นประทวนมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวสูง จะมีความพึงพอใจในงานต่ำ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของฟาน เดน เบอร์ก และพิทารู (Van den berg & Pitariu, 2005), อคการ์และซูบิช (Tokar and Subich, 1997) และบุย ฮง (Bui Hong, 2017) ที่ศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามเป็นงานที่ต้องเสี่ยงภัยอันตรายต่างๆ ภายใต้ความกดดันจากเวลาและระเบียบข้อบังคับ ทั้งยังต้องเตรียมพร้อมรับคำสั่ง

ปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงต้องควบคุมสติและอารมณ์ในการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที ซึ่งเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง ตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้หว คือ เป็นผู้ที่มึอารมณ์แปรปรวนง่าย กระวนกระวาย มีความมั่นคงทางอารมณ์ต่ำ มีปัญหาด้านการปรับตัว และรู้สึกอึดใจกับสิ่งทีมากระทบง่าย จะรับมือและแก้ไขกับสถานการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นได้อย่างยากลำบาก อาจเกิดความเครียดจนท้อแท้และเบื่อหน่ายกับงานได้ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของเมียร์ (Mire, 2005) พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนั้หวมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐลุยเซียนา สหรัฐอเมริกา และคิซาร์ กับคณะ (Khizar et al., 2016) พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนั้หวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของตำรวจปากีสถาน

บุคลิกภาพห้าวค้ประกอบแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจัดจ์ เฮลลา และเมาด์ (Judge, Hella and Mount, 2002) ที่ศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เนื่องจากบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะมีลักษณะกล้าแสดงออก มีภาวะผู้นำ มีความเป็นมิตรกับผู้อื่น เข้าสังคม ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง จึงเป็นบุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานตำรวจที่ต้องพบปะกับประชาชน มีความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะงานชุมชนสัมพันธ์ที่ต้องร่วมทำกิจกรรมกับประชาชนในชุมชนต่างๆ เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม ดังนี้ ตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะแสดงออกถึงพฤติกรรมและได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกมีคุณค่าในงาน (Hackman & Oldham, 1975) และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของเมียร์ (Mire, 2005) ที่ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐลุยเซียนา สหรัฐอเมริกา พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ

บุคลิกภาพห้าวค้ประกอบแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของจัดจ์ เฮลลา และเมาด์ (Judge, Hella and Mount, 2002) และบุย ฮง (Bui Hong, 2017) ที่ศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เนื่องจากตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม จะเป็นผู้ที่มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน จิตใจอ่อนโยน และเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (Costa & McCrae, 1992) เนื่องจากลักษณะงานตำรวจเป็นงานบริการประชาชน ต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และต้องใช้ทักษะการประนีประนอมในการแก้ไขคล้คลายสถานการณ์ต่างๆ เช่น การเจรจาต่อรองกับผู้ชุมนุมประท้วง การพูดคุยทำความเข้าใจ

ประชาชนที่ฝ่าฝืนกฎอย่างสุภาพ เข้าระงับเหตุทะเลาะวิวาท ฯลฯ ทั้งยังต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สามารถคล้อยตามเหตุผลอันสมควร โดยเฉพาะเมื่อทำงานกันเป็นทีม และมีความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งบุคลิกดังกล่าวจะทำให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย ประสานงานติดต่อระหว่างแผนกหรือหน่วยได้ดี ทำให้การปฏิบัติงานไม่ติดขัดและเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้การทำงานดังกล่าวของตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมนั้นเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความรักในหน้าที่การงานและมีความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Masood et al. (2017) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างสรรค์ รวมถึงเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานในภาพรวมด้วย และส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ คีซาร์กับคณะ (Khizar et al., 2016) พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองปัญจาบ ประเทศปากีสถานอย่างมีนัยสำคัญ

บุคลิกภาพห้าวห้าวประกอบแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของจัดจ์ เฮลลา และเมาต์ (Judge, Hella and Mount, 2002) และบุย ฮง (Bui Hong, 2017) ที่ศึกษาพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เนื่องจากตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) จะเป็นผู้มีระเบียบวินัยในตนเอง ยึดมั่นในหน้าที่รับผิดชอบ และสุขุมรอบคอบ เนื่องด้วยลักษณะงานตำรวจเป็นงานเสี่ยงอันตราย ต้องมีความรับผิดชอบสูง ตรงต่อเวลา ละเอียดถี่ถ้วน ต้องใช้สติขณะปฏิบัติหน้าที่ และคำนึงถึงความปลอดภัยมาก่อนเป็นอันดับแรก ดังเช่น สถานการณ์ที่ต้องเข้าจับกุมผู้ร้ายซึ่งอันตรายนั้น ตำรวจต้องใช้ความรอบคอบสูง ต้องคำนึงถึงหลักยุทธวิธีต่างๆ ที่เคยฝึกและนำมาใช้อย่างเคร่งครัด ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพมีจิตสำนึกจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ไม่ละเลยต่อหน้าที่ มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Khizar et al. (2016) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองปัญจาบ ประเทศปากีสถาน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยบุคลิกภาพห้าวห้าวประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของตำรวจเป็นงานที่ทำเป็นกิจวัตร ซ้ำๆ เดิมๆ จนเป็นสิ่งที่เคยชิน ดังเช่น การเข้าเวรออกตรวจตราพื้นที่ การตั้งด่านตรวจความปลอดภัย เข้าเวรอำนวยความสะดวกจราจรหน้าโรงเรียนทุกเช้า เป็นต้น และระบบการบังคับบัญชาที่ทำให้ตำรวจชั้นประทวนมีหน้าที่แค่รับคำสั่งและปฏิบัติตาม และด้วยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอาจทำให้ตำรวจชั้นประทวนไม่ค่อยได้แสดงออกบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในการทำงานตำรวจ คือ

สนใจสิ่งใหม่ๆ ช่างฝัน มีอารมณ์สุนทรีภาพ สนใจความคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ นอกจากนี้ การแสดงออกบุคลิกภาพดังกล่าวไม่ได้ทำให้ได้รับผลตอบแทนต่างๆ จากการทำงานในหน้าที่สูงขึ้น ทำให้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Barrick and Mount (1991) พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของตำรวจ และบุคลิกดังกล่าวจะพบในบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงมีความสามารถและแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Holienková (2018) ศึกษาตัวแปรสำคัญที่ทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจประเทศสโลวาเกีย พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

5.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้าน และโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพิจารณารายด้านพบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ว่าตำรวจชั้นประทวนจะมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูง ซึ่งเชื่อว่าเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตตนเองนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง และสามารถควบคุมได้ เชื่อมั่นว่าความสามารถหรือทักษะของตนเองในการปฏิบัติงานจะเป็นตัวกำหนดผลลัพธ์ความพยายามของตน และจะมีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (Rotter, 1966) รับรู้ความเกี่ยวโยงโดยตรงระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลหรือผลตอบแทนต่างๆ (Baron & Greenberg, 1990) เชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดี และคาดหวังได้รับความสำเร็จและผลตอบแทนที่คุ้มค่า แต่ความเป็นจริงปัจจัยต่างๆ ที่ได้ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้นยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ ดังเช่น มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานน้อย ผลตอบแทนต่ำ ไม่ค่อยได้รับการยกย่องชื่นชม ฯลฯ อีกทั้งงานของตำรวจชั้นประทวนยังมีข้อจำกัดในการเลือกกิจกรรมการทำงานต่างๆ เอง เนื่องจากต้องปฏิบัติตามคำสั่ง อาจทำให้ตำรวจที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมากๆ เกิดการต่อต้านส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ไม่เกิดประสิทธิภาพมากนัก ตามแนวคิดของโรบินส์ (Robbins, 1983) ดังนั้น อาจทำให้ตำรวจชั้นประทวนมีความพึงพอใจในงานต่ำ แม้ว่าส่วนใหญ่จะมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูงก็ตาม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของโดลกับทิปนิส (Dhole & Tipnis, 2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกกับความพึงพอใจในงาน

ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในประเทศอินเดีย พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ดีค่าความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จึงอธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ไม่มากนัก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้าน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับวิจัยของวิจายาชรีและแจ็กดิชจันดรา (Vijayashree & Jagdishchandra, 2011) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานของตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามเป็นงานที่มีภาระและความรับผิดชอบที่หนักหน่วง อีกทั้งเป็นงานที่มีความยากลำบาก เพราะต้องแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน รวมถึงเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ตำรวจจึงต้องมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มิเช่นนั้นก็ไม่สามารถบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชนได้ ซึ่งตามแนวคิดของบาร์อน และกรีนเบอร์ก (Baron & Greenberg, 1990) กล่าวว่า คนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกจะเชื่อว่า สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน มาจากปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุม โดยความสำเร็จหรือความล้มเหลว รวมถึงความยากง่ายของงานที่ต้องเผชิญเป็นสิ่งที่ตนเองไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้ไม่พยายามกระตือรือร้นใดๆ ในการทำงานเพื่อให้ได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนี้ ตำรวจที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกที่เฉื่อยชาและวิตกกังวล จึงไม่เหมาะกับบริบทของงานตำรวจที่ต้องอาศัยแรงกระตุ้น มีความพยายามและขยันทำงาน ถ้าที่จะเผชิญกับงานด้วยตนเอง และพร้อมปฏิบัติหน้าที่เมื่อได้รับคำสั่ง ดังนี้ ไม่ว่าตำรวจชั้นประทวนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกจะมีความพึงพอใจในงานหรือไม่พอใจในงาน การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น จะขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของตนเองในการทำงานเป็นสำคัญ

5.2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 กล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะงานตำรวจเป็นงานแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือและบรรเทาทุกข์ให้ประชาชน ต้องเผชิญกับเหตุร้ายและภัยอาชญากรรม รวมถึงความกดดันต่างๆ หากตำรวจผู้นั้นไม่เคยผ่านการฝึกฝนให้รับมือกับปัญหาและอุปสรรคมาก่อน

อาจเกิดความเครียดจากงานที่จะส่งผลต่อร่างกายและจิตใจได้ แต่ถ้าตำรวจชั้นประทวนมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค จะมีความอดทน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ และความยากลำบากให้ผ่านพ้นไปได้โดยไม่ล้มเลิก (Stoltz, 1997) ดังนั้น ตำรวจที่สามารถเข้าระงับเหตุหรือควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ตอบสนองต่อเหตุร้ายได้อย่างรวดเร็วฉับพลัน เช่น ในกรณีเกิดเหตุประทุษร้ายต่อร่างกายหรือทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่สายตรวจสามารถเข้าช่วยเหลือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อและแก้ไขสถานการณ์ได้ทันท่วงที เจ้าหน้าที่จราจรสามารถควบคุมและแก้ไขปัญหาจราจรติดขัดและอุบัติเหตุบนท้องถนน เจ้าหน้าที่สืบสวนสามารถแกะรอยสืบหาเบาะแสจนสามารถเข้าจับกุมคนร้ายได้เหล่านี้ เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าตำรวจที่สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ได้จะเกิดผลสัมฤทธิ์ในงานหรือประสบความสำเร็จในงาน ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ कुमार (Kumar, 2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตซิมลา ประเทศอินเดีย พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ ธนิต ไม้หอม (2554), วรณพร สธนเสาวภาคย์ (2551) และเกลิงเกียรติ สุขศิลป์ (2550) ที่พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรครายด้าน กับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถอภิปรายสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ตำรวจชั้นประทวนที่สามารถควบคุมตนเองให้ผ่านพ้นสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก และอุปสรรคต่างๆ ได้ จะตอบสนองต่อปัญหาและเหตุการณ์ที่เข้ามากระทบได้อย่างสมเหตุสมผล ตามแนวคิดของสตอลซ์ (Stoltz, 2000) ทำให้เวลาปฏิบัติหน้าที่จะมีการเตรียมพร้อมตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งยังสามารถจัดการควบคุมตนเองในขณะปฏิบัติงานได้ เมื่อผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ก็就会有ความภูมิใจในผลงานที่ตนทำ จึงเกิดความพึงพอใจในงาน ยิ่งถ้าได้รับการชื่นชม หรือได้รับผลตอบแทนต่างๆ คຸ່ມค่า ไม่ว่าจะเป็นการได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งขึ้น ความพึงพอใจในงานก็จะยิ่งสูง เห็นได้จาก

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ कुमार (Kumar, 2016) ที่ศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหากับความพึงพอใจในงานโดยรวม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหากับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก งานตำรวจชั้นประทวนต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม งานที่ได้รับมอบหมายมาแต่ละคนจะมีส่วนรับผิดชอบของตนเอง ดังนั้น การมีความรับผิดชอบต่อปัญหาคือ ตำรวจชั้นประทวนจะรับทราบขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ ตระหนักว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความรับผิดชอบของตนเอง เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพลัง (Powerful Motivator) ตามแนวคิดของสตอลซ์ (Stoltz, 2000) นำไปปรับปรุงแก้ไขให้ผ่านพ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ผลักภาระไปให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านนี้มีความสำคัญในการสร้างความไว้วางใจไม่เพียงแต่เพื่อนร่วมงานแต่รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่สั่งการลงมาด้วย เพราะปัญหาต่างๆ ที่ตำรวจต้องเข้าไปแก้ไขนั้นมีความยากลำบากหนักหนาสาหัส ต้องอาศัยความร่วมมือจากคนในทีมและทุกๆ ฝ่าย เมื่อตำรวจที่มีความรับผิดชอบต่อปัญหา ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานก็จะดีและทำงานได้อย่างสบายใจ มีความสุขจากการทำงานจนมีผลผลิตจากงาน ตามแนวคิดของวรูม (Vroom, 1964) ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ยิ่งมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมีมีความรับผิดชอบต่อปัญหาใดก็ตามที่ต้องเผชิญและหาทางปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ कुमार (Kumar, 2016) และบันทังกับคณะ (Bantang et al., 2013) ที่ศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการความรับผิดชอบต่อปัญหา (ownership) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูง ซึ่งบ่งบอกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นมีความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคที่ตนเองมีหรือไม่มีส่วนรับผิดชอบก็ตาม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะยิ่งตำรวจมีความรับผิดชอบต่อปัญหามากเท่าใด ก็ยิ่งชวนชวนหาทางแก้ไขปัญหาสถานการณ์ให้ดีขึ้นเท่านั้น และหากแก้ไขปัญหหรือทำงานได้สำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหากับความพึงพอใจในงานโดยรวม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหากับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ कुमार (Kumar, 2016) และวาริรัักษ์ สนเสริฐ (2555) ที่พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ เนื่องด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจให้ประสบผลสำเร็จก็คือ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้สำเร็จ ซึ่งสถานการณ์จะแตกต่างกันไปตามสายงาน โดยสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมจะต้องเข้าไปคลุกคลีกับสถานการณ์ที่เสี่ยงและมีความกดดัน ดังนั้น ตำรวจชั้นประทวนจึงจำเป็นต้องมีสติในการแก้ไขสถานการณ์นั้นๆ อย่างไม่ประมาท และสามารถควบคุมไม่ให้เกิดผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต โดยการรับรู้ปัญหาเหล่านั้นเป็นเพียงงานที่ทำไปตามหน้าที่ ไม่แบกรับมาเป็นภาระในชีวิตตนเอง ซึ่งถ้ารับรู้ได้ว่าด้วยลักษณะงานตำรวจเป็นงานที่ต้องเจอปัญหาอยู่แล้ว และตนเองสามารถจัดการแก้ไขกับมันได้ รวมทั้งรู้ว่าปัญหาเหล่านั้นจะไม่ส่งผลใดๆ กับชีวิตตนเอง ก็จะไม่เกิดความเครียดจากงาน แม้ว่าจะมีความเครียดแต่ก็จะพยายามหาวิธีจัดการทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่ดี เกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจในงานแก่ตำรวจ นอกจากนี้ ผลลัพธ์เหล่านั้นยังส่งผลทำให้ได้รับผลตอบแทนหรือปัจจัยความพึงพอใจในงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา หรือด้านเพื่อนร่วมงาน ยกเว้นในด้านผลตอบแทนที่ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ทั้งนี้เนื่องจากความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการเข้าถึงปัญหาเป็นด้านที่บ่งบอกว่าตำรวจต้องรับรู้และยอมรับได้ว่า โดยธรรมชาติแล้วลักษณะงานตำรวจเป็นงานที่ต้องเผชิญกับปัญหา ความเครียดและความกดดันโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพราะไม่ว่าผลตอบแทนจะได้รับมากหรือน้อยหรือได้รับเงินเดือนเท่าเดิมทุกเดือน พวกเขาก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องว่าตนเองจะพึงพอใจในผลตอบแทนที่จะได้รับหรือไม่ก็ตาม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และราย

ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องด้วยในด้านความอดทนเป็นด้านที่บ่งบอกว่าตำรวจชั้นประทวนจะประเมินปัญหาอุปสรรคหรือสถานการณ์ต่างๆ ว่าจะยืดเยื้อนานเท่าใด เพื่อที่จะหาวิธีแก้ไขได้ถูกต้องเหมาะสม ยิ่งสถานการณ์ใดที่ประเมินแล้วอาจจะยืดเยื้อ ก็จะต้องดิ้นรนดิ้นรน ดั่งเช่นสถานการณ์การชุมนุมประท้วงที่ยาวนาน ด้วยสภาพอากาศที่ร้อน ทั้งยังต้องปะทะอารมณ์และความตึงเครียดของผู้ชุมนุมทำให้ตำรวจต้องอดทนเพื่อรักษาความปลอดภัยและไกล่เกลี่ยผู้ชุมนุมประท้วงให้สถานการณ์คลี่คลาย ความสามารถในการอดทนในด้านนี้จะทำให้ตำรวจมีความอดทน และมองว่าอุปสรรคต่างๆ ไม่นานก็จะผ่านพ้น ตามแนวคิดของสตอลซ์ (Stoltz, 2000) และมีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ จนสำเร็จลุล่วง ยิ่งอดทนเพื่อผ่านพ้นอุปสรรคได้มาก ยิ่งมีแนวโน้มปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ให้สำเร็จได้มากขึ้น จนเกิดความพึงพอใจในผลงานที่ทำสำเร็จได้มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ कुमार (Kumar, 2016) และบันทังกับคณะ (Bantang et al., 2013) ที่พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน เนื่องจากเงินเดือนและสวัสดิการของตำรวจชั้นประทวนได้รับในลักษณะคงที่ทุกเดือน โดยเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ตำรวจชั้นประทวนได้รับจะขึ้นอยู่กับยศ ตำแหน่ง สายงานหรือผู้บังคับบัญชาจะพิจารณา และเงินเดือนที่ได้นั้นยังถือว่าไม่สูงนักเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ตำรวจชั้นประทวนต้องแลกด้วยหยาดเหงื่อ หรือต้องอดทนต่อความยากลำบากและความเดือดร้อนของประชาชน รวมถึงเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความกดดันสูง แม้ว่าตำรวจชั้นประทวนจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความอดทนอดกลั้นเผชิญกับปัญหาต่างๆ ระหว่างทำงานได้ดี แต่ผลตอบแทนที่ได้ขึ้นอยู่กับอัตราเงินเดือนที่ถูกกำหนดไว้แล้ว หรือตามผู้บังคับบัญชาจะพิจารณา ดังนั้น ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในด้านความอดทน จึงไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

5.2.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการทดสอบสมมติฐานยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4 กล่าวคือ ความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรครายด้านพบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ได้แก่ ด้านการ

ควบคุม ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการเข้าถึงปัญหา และด้านความอดทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ ที่รวบรวมไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานตำรวจชั้นประทวนเป็นงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย แต่ถ้าเกิดข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่หรือถ้ามีเรื่องร้องเรียนจากประชาชนก็จะถูกพิจารณาโทษตามระเบียบข้อบังคับ แม้ว่าตำรวจจะทำหน้าที่ออกมาได้ดีก็ตาม ตำรวจที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน คือเป็นผู้ที่เชื่อว่าการกระทำของตนเองมีผลต่อตัวเอง (Wagner & Hollenbec, 1992) ซึ่งจะเชื่อว่าการถูกลงโทษเกิดจากผลการปฏิบัติที่ตนเองทำออกมาไม่ดี และโทษว่าเป็นความผิดตนเอง แม้ว่าตนเองจะใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่แล้ว แต่ในงานตำรวจข้อผิดพลาดไม่ได้เกิดจากตัวของตำรวจชั้นประทวนเองเสมอไป ยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่คุณควบคุมไม่ได้ เมื่อตำรวจมีประสบการณ์ความล้มเหลวโดยอนุมานว่าเกิดจากตนเอง (Weiner, 1982) อาจจะทำให้เกิดความท้อแท้และไม่กล้าที่จะเสี่ยงหรือเผชิญปัญหาและอุปสรรคที่จะทำให้เกิดความผิดพลาดอีก ซึ่งต่างกับคนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก ที่เชื่อว่าข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาจากปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือการควบคุมของตนเอง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ทำไปเพียงเท่าที่ได้รับคำสั่งมา ไม่ต้องคิดพะวงหน้าพะวงหลัง กล้าเสี่ยงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้เด็ดและหนักกว่า เพราะเชื่อว่าไม่ว่าจะปฏิบัติงานออกมาดีหรือไม่ ความผิดพลาดก็อาจเกิดขึ้นได้จากเหตุปัจจัยอื่นๆ ที่ควบคุมไม่ได้ และอาจต้องโดนโทษได้ไม่ต่างกัน อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรอยู่ในเกณฑ์ต่ำ หมายความว่าถ้าตำรวจชั้นประทวนมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในต่ำความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคจะสูงขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งนี้ จากการอภิปรายผลจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจชั้นประทวนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในสูงจำเป็นต้องอาศัยการปรับตัวในการทำงานบางสถานการณ์ โดยต้องเชื่อในกฎระเบียบหรือแบบแผนที่วางไว้ ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือเชื่อปัจจัยอื่นๆ นอกจากตนเองเพื่อให้งานเป็นไปด้วยความราบรื่น

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม

จากผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม และไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรครายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการเข้าถึงปัญหา และด้านความอดทน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะตำรวจที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกนั้น ตามแนวคิดของ Baron & Greenberg (1990) จะเชื่อว่าเหตุต่างๆ ที่เกิดขึ้น มาจากปัจจัยภายนอกที่เกินกว่าจะควบคุมได้ และมีแนวโน้มที่จะรับรู้ความเกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน โดยการรับรู้นี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการตั้งใจในการทำงาน ซึ่งงานตำรวจเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคใน

การแก้ไขปัญหา จัดการและรับมือกับความกดดันต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ จะเห็นได้ว่าเมื่อตำรวจมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก ก็จะไม่ให้ความสำคัญกับการใช้ความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหา ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่มากนัก ดังนั้น บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกอาจมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับการกิจหรือรูปแบบการทำงานในสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม บางประการ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงหรือต่ำก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทศนีย์ หอมกลิ่น (2551) ที่พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคทุกด้าน อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพบว่า ตำรวจชั้นประทวนมีเพียงส่วนน้อยที่เป็นผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก ซึ่งตำรวจในกลุ่มนี้จำเป็นต้องเรียนรู้การใช้ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิผล

5.2.5 อภิปรายสมการทำนาย

สมการทำนายที่ 1

จากการศึกษาการทำนายความพึงพอใจในงานของกลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน พบว่า ตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในงานได้ ประกอบด้วย ตัวแปรบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งทั้งสามตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนได้ร้อยละ 25.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลลัพธ์ดังกล่าวนี้ สามารถอภิปรายผลได้ว่า

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม เป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ได้เป็นอันดับแรกที่ย่อยละ 18.2 แสดงว่าตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ตำรวจชั้นประทวนแสดงออกแล้วสามารถส่งผลทางบวกในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ประชาชนที่มาขอความช่วยเหลือหรือรับบริการพึงพอใจ นำไปสู่ความพึงพอใจในงานของตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง เนื่องจากบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีจิตใจอ่อนโยน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยืดหยุ่น คล้อยตามผู้อื่น เป็นบุคลิกที่เหมาะสมกับอาชีพบริการ ซึ่งอาชีพตำรวจเป็นงานบริการประชาชน ต้องแสดงความเป็นมิตรทำให้ประชาชนรู้สึกเข้าถึงตำรวจได้ง่าย และไม่รู้สึกลำบากที่จะเข้ามาขอความช่วยเหลือ เพื่อดูแลช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ ยังต้องรู้จักใช้หลักรัฐศาสตร์ในการบริหารจัดการกับคน มีความประนีประนอม สุภาพนุ่มนวลในการเจรจากับประชาชน อธิบายหลักกฎหมายให้ประชาชนเข้าใจเมื่อพวกเขาทำผิด มีความยืดหยุ่นบ้างในบางครั้ง ไม่ยึดติดกับหลักนิติศาสตร์การใช้กฎหมายเพื่อเอาผิดเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอีสันและคณะ (Eason et al., 2015) ที่ศึกษาลักษณะ

บุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของผู้เชี่ยวชาญด้านการออกกำลังกายในมหาวิทยาลัย พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและบุคลิกภาพแบบหัวน้าว สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 46 และสอดคล้องกับการศึกษาของสุทธดา ชูวงศ์ (2553) พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสามารถเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงานของพนักงานขายได้

ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ได้เป็นอันดับรองลงมาที่ร้อยละ 5.7 ดังนั้น เมื่อเพิ่มตัวแปรความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในเข้าไปในขั้นที่ 2 จึงสามารถร่วมกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ทำนายความพึงพอใจในงานได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 23.9 แสดงให้เห็นว่า ตำรวจชั้นประทวนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน ซึ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความพยายามและแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ และคุณสมบัตินี้ส่งผลดีต่อองค์กรตามแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins, 1983) สามารถจัดการกับความเครียดได้ดีกว่าและมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก ตามแนวคิดของบาร์อนและกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990) ดังนั้น ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในงานด้วยแรงเสริมภายในจากตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ วิจายาชรี และแจ็กดิชจันดรา (Vijayashree & Jagdishchandra, 2011) ที่พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ได้เป็นอันดับถัดมาที่ร้อยละ 1.4 ดังนั้น เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเข้าไปในขั้นที่ 3 จะสามารถร่วมกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน ทำนายความพึงพอใจในงานได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 25.3 แสดงให้เห็นว่าตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งจะมีลักษณะกล้าแสดงออก มีภาวะผู้นำ เข้าสังคม ชอบทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง จึงเป็นบุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานตำรวจที่ต้องพบปะกับประชาชน มีความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะงานชุมชนสัมพันธ์ที่ต้องร่วมทำกิจกรรมกับประชาชนในชุมชนต่างๆ เพื่อประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างตำรวจกับประชาชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม นอกจากนี้ บุคลิกแบบแสดงตัวเป็นบุคลิกที่ทำให้ตำรวจมีปฏิสัมพันธ์และทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย เกิดเป็นข้อได้เปรียบในการทำงาน และส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จัดด์ เฮลลา และเมาต์ (Judge, Hella and Mount, 2002) และ อีสันและคณะ (Eason et al., 2015) ที่พบว่าบุคลิกภาพแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและสามารถเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงานได้

ดังนั้น การที่ตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานได้ ทั้งนี้ สามารถนำผลการศึกษาดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการจัดโครงการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่แก่ตำรวจชั้นประทวนในองค์กรต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์หัตถด้อยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษา สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนได้เพียงร้อยละ 25.3 แสดงว่ายังมีตัวแปรหรือปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง และสัมพันธ์ในการทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนได้อีก ซึ่งควรมีการศึกษาต่อไป

สมการทำนายที่ 2

เมื่อเปลี่ยนตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิเคราะห์หาสมการทำนายความพึงพอใจในงาน โดยเปลี่ยนจากความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในเป็นความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกเพื่อศึกษาการทำนายความพึงพอใจในงานของกลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก พบว่าบุคลิกภาพแบบห้วนไหว สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 26.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 บุคลิกภาพห้าวห้าวประกอบแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ดังนั้น จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า

บุคลิกภาพแบบห้วนไหว เป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของกลุ่มตำรวจชั้นประทวนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก โดยสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 26.8 แสดงว่า ตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหว เป็นลักษณะบุคลิกที่ตำรวจแสดงออกแล้วสามารถส่งผลทางลบในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องด้วยลักษณะงานตำรวจที่ต้องรับมือแก้ไขปัญหาคอรัปชั่นต่างๆ เสี่ยงภัยต่างๆ ภายใต้ความกดดันของกฎระเบียบและเวลา ทั้งยังต้องควบคุมสติและอารมณ์ในการแก้ไขสถานการณ์อันตึงเครียดให้ผ่านพ้นไปได้ ซึ่งเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง ตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหว คือ เป็นผู้ที่อารมณ์แปรปรวนง่าย มีปัญหาด้านการปรับตัว และอ่อนไหวกับสิ่งที่ไม่คาดหมาย จะรับมือและแก้ไขกับสถานการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นได้อย่างยากลำบาก อาจเกิดความเครียดจนท้อแท้และเบื่อหน่ายกับงานได้ และอาจทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพไม่มากนัก ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานต่ำ ดังนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนจึงต้องไม่ห้วนไหวง่าย และไม่ย่อท้อกับอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บริการและบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Masood et al. (2017) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหวเป็นตัวแปรทำนายผลการปฏิบัติงานในด้านลบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และสอดคล้องกับการศึกษาของจัดด์ เฮลลา และเมาต์ (Judge, Hella and Mount, 2002) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหวเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจใน

งานได้ รวมถึงบุญ ฮง (Bui Hong, 2017) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบหัวไหนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างชัดเจนที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับสร้างความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนในสังกัด โดยความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำนั้น องค์กรควรพิจารณาเพิ่มเติมผลตอบแทน ดังเช่น พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติที่ออกมาในปี พ.ศ. 2558 เพื่อปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตำรวจสูงขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น และผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง ดูแลปัญหาสวัสดิการที่ขาดแคลน ดังเช่น จัดสรรห้องพักพลตสวัสดิการ เพิ่มเบี้ยเลี้ยงตอบแทนอื่นๆ เป็นต้น มีการให้รางวัล ยกย่องชมเชยหรือให้ขวัญกำลังใจแก่ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี สามารถเป็นตัวอย่างแก่ตำรวจชั้นประทวนคนอื่นๆ

2. สำหรับความพึงพอใจในงานด้านของโอกาสก้าวหน้า องค์กรควรพิจารณาเพิ่มสัดส่วนจำนวนตำแหน่งต่างๆ มากขึ้นให้สอดคล้องกับจำนวนกำลังพลตำรวจชั้นประทวนที่มีอยู่ และมีกฎเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายให้เป็นมาตรฐานเดียวกันที่ทุกคนสามารถยอมรับได้ รวมทั้งเพิ่มอัตราการหมุนเวียนกำลังพลเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ควรมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม ไม่ทำให้ตำรวจชั้นประทวนต้องแบกรับภาระงานที่มีมากเกินไป

3. จากผลการวิจัยที่แสดงว่าตำรวจชั้นประทวนที่ไม่ค่อยได้แสดงออกบุคลิกแบบเปิดรับประสบการณ์นั้น ควรจัดให้มีโครงการเปิดโลกทัศน์ กิจกรรมสันทนาการ รวมถึงทัศนศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มอาชีพอื่นๆ หรือศึกษาดูงานในองค์กรตำรวจต่างประเทศ เพื่อให้ตำรวจชั้นประทวนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียนรู้ประสบการณ์และทักษะใหม่ๆ นอกเหนือจากงานตำรวจที่ทำอยู่เป็นประจำ ซึ่งการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จะทำให้ตำรวจชั้นประทวนเกิดกระบวนการเรียนรู้แก้ไขปัญหาในรูปแบบใหม่ได้ และยังสามารถนำทักษะอื่นนอกเหนือจากงานตำรวจ มาปรับใช้เพื่อหารายได้เสริมเพิ่มเติมแก่ตำรวจชั้นประทวนได้อีกด้วยสำหรับบุคลิกภาพอื่นที่มีความเหมาะสมอยู่แล้วก็พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

4. จากการวิเคราะห์สมการทำนายที่ 1 ทำให้ทราบว่าบุคลิกแบบประนีประนอมเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวน ดังนั้น จึงควรพัฒนา

หลักสูตรส่งเสริมให้ตำรวจสามารถแสดงบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสม เช่น การฝึกเจรจาในสถานการณ์ที่มีความรุนแรง ดังเช่น การชุมนุมประท้วง ควรใช้การประนีประนอม มีความยืดหยุ่นเพื่อคลี่คลายสถานการณ์ หรือเมื่อต้องทำงานสัมผัสกับประชาชน บุคลิกภาพแบบประนีประนอมยังมีความสำคัญที่จะทำให้ประชาชนเข้าถึงตำรวจได้ง่าย เป็นต้น เมื่อตำรวจชั้นประทวนสามารถแสดงออกบุคลิกภาพแบบประนีประนอมได้ดี สามารถปฏิบัติหน้าที่จนเกิดประสิทธิผล ก็จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามมา

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาสมการทำนายความพึงพอใจในงานพบว่า ยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลกับความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากสมการทำนายที่ 1 สามารถทำนายได้เพียงร้อยละ 25.3 และสมการทำนายที่ 2 สามารถทำนายได้เพียงร้อยละ 26.8 จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทศนคติในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลทั้งในประเด็นสถานภาพเชิงอาชีพ เช่น ศึกษาความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกับตำรวจชั้นสัญญาบัตร หรือประเด็นสถานภาพสมรส เช่น ศึกษาความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของตำรวจที่มีสถานภาพโสด แต่งงาน หรือหย่าร้าง เป็นต้น ทำให้งานวิจัยมีมิติเพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นอาจใช้ตัวแปรเดียวกันเพื่อทำนายความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรหรือกลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อวิเคราะห์ในมุมมองของผู้บริหาร และเปรียบเทียบความแตกต่างได้เช่นกัน

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลลักษณะอื่นเข้าร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนาระหว่างกลุ่ม จะช่วยให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญและชัดเจนมากยิ่งขึ้น หรือทำวิจัยในเชิงคุณภาพในครั้งต่อไป

4. สำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการวิเคราะห์ระดับความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก หรือใช้สถิติแบบอื่นในการวิเคราะห์ เช่น t-test เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และในการสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงานครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในและความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมารวมกันทำนายโดยไม่แยกเป็น 2 สมการ

5. เนื่องจากผู้วิจัยอ้างอิงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากงานวิจัยของชูลีกาญจน์ กัลยาพิเชษฐ์ (2560) กับค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอกจากงานวิจัยของจารุพันธ์ ฤทธิบันลือ (2557) ซึ่งผู้วิจัยควรมีการศึกษาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเหล่านี้ในครั้งต่อไป

6. เนื่องจากงานศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ในจังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเนื่องในโอกาสตควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ในหน่วยงานอื่นๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้จากการค้นคว้ามีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยหรือไม่อย่างไร



รายการอ้างอิง

หนังสือ

- จิรวรรณ เจียมรัตน์. (2552). อิทธิพลของค่านิยมในการทำงานเกษตร ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่มีต่อวิถีภาวะทางอาชีพเกษตร ของนิสิตชั้นปีที่ 4 ของคณะในกลุ่มเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2523). การวิจัยเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2548). AQ อัดเกินพิกัด. กรุงเทพฯ: บิสิต.
- รัตนา ศิริพานิช. (2533). หลักการสร้างแบบสอวัตทางจิตวิทยาและทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2554). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา รู้เขา). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2558). จิตวิทยาบุคลิกภาพร่วมสมัยและจิตบำบัด. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สถิต วงศ์สวรรค์. (2544). ปัญหาสังคม. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ตีขาว. (2544). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วารสาร

- ปฏาวุฒิ สัจจตามณชัย และคณะ. (2560). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (1), 121-138.
- ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด. (2558). แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้กระทำผิดของประเทศไทย. วารสารกระบวนการยุติธรรม, 8 (3), 89-113.

วิทยานิพนธ์

- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่อในอำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เชาน์ อารมณ์ตามแนวคิดโกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.*
- กิ่งแก้ว สุนทร ปิติภัทร และอภิตี ศานติศาสน์. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัท อินเทลลิเจน ออโตเมชัน จำกัด. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต). โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.*
- เจริญใจ สีขาว. (2553). *เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในทีมของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์นิพนธ์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ.*
- ชูลีกาญจน์ กัลยาพิเชษฐ์ (2560). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิง จิตวิทยา เชาวน์อารมณ์ และความผูกพันในงาน โดยมีเชาวน์อารมณ์เป็นตัวแปรกำกับ: ศึกษาบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ.*
- ทัศนีย์ หอมกลิ่น. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชอในปัจจัยควบคุม ความสามารถในการ เหนียวและฟันฝ่าอุปสรรคและพฤติกรรมการเหนียวความเครียด โดยมีการรับรู้ ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเหนียว และฟันฝ่าอุปสรรคกับพฤติกรรมการเหนียวความเครียด: กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวงเขต มีนบุรีและเขตลาดกระบัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.*
- ทิพย์เนตร โสฬสรุ่งเรือง. (2558). *ลักษณะส่วนบุคคล ความเชื่อในอำนาจภายใน-ภายนอก การมีจิตใจ เป็นเจ้าของและความตั้งใจในงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและส่งออกชิ้นส่วนไก่ แข่แข็งเอกชนแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต). (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ.*
- เทพรัตน์ สกฤตมฤทธิ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการ เหนียวและฟันฝ่าอุปสรรคและจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัด*

กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ธนิต ไม้หอม. (2554). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพยาบาลศาสตร์, สาขาการจัดการพยาบาล.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผดุงครรภ์และสูติศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะพยาบาลศาสตร์, สาขาพยาบาลศาสตร์.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ประไพพรรณ ศรีปาน (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการ.

ปิยาภัสร์ อภิชาติรัตชัย. (2555). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ปัจจัยในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรฝ่ายพยาบาลในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ปูลิตา วันเมฆ (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจควบคุม การเห็นคุณค่าในตนเอง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภักดี ภูมิคุ้ม. (2551). การเปรียบเทียบคุณภาพของแบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคตามทฤษฎีของสโตลซ์ระหว่างมาตรฐานค่ากับแบบวัดชนิดสถานการณ์: การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบแบบพหุวิภาค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.

วรรณพร สอนเสาวภาคย์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคและความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

วาริรักษ์ สนเสริม. (2555). พฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงาน

โรงงานอุตสาหกรรมเซรามิก. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ศุภกานต์ น่วมจะโป๊ะ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคการรับรู้การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาและความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

สมชาติ คงพิกุล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์นิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา.

สุทธดา ชูวงศ์. (2553). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานขาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

สุพิชญา อรุณนเรन्द्र (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาธุรกิจศึกษา.

สุภาวดี นวลเนตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่อการขาดงาน: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

สุวิมล นันทปรีชาวงศ์. (2552). บุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเชาวันจิตอัจฉริยะ รูปแบบอารมณ์ตามงานความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานต้อนรับส่วนหน้าโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

อรรวรรณ ปัญจะหัตถเจริญ. (2551). การศึกษาความเครียด ความเชื่อในอำนาจภายใน-ภายนอกตน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะวิทยาการจัดการ, สาขาจัดการธุรกิจทั่วไป.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กำพลกร พุฒิพุทธ. (2560). อี้อาสนั่นโซ่เชย!!นายตำรวจยศ"พ.ต.ท."ยื่นหนังสือลาออกก่อนเกษียณ 10 ปี เหตุผลฟังแล้ว"บ๊ิกแป๊ะ"จัดแน่ #ไม่เจริญก้าวหน้า อยากพ้นระบบแบบปัจจุบัน?. *ข่าวทีนิวส์*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2562 จาก <https://www.tnews.co.th/contents/320900/>
- ทีมข่าวอาชญากรรม. (2557). "สมยศ" พอใจสายด่วน 1599 คลายเครียดตำรวจ ผลตอบรับดี. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/crime/detail/9570000117437>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2561). เงินเดือนน้อย ไร้ก้าวหน้า? นายร้อยตำรวจรุ่น 65 สมองโหลแท้เป็นนักบินพาณิชย์. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/-news/local/bangkok/1235767>
- บรรเจิดลักษณ์ คำเจริญ. (2561). เปิดสถิติ "ตำรวจไทย" ฆ่าตัวตาย. สืบค้นจาก <https://workpointnews.com/2018/02/26/เปิดสถิติ-ตำรวจไทย/>
- เวิร์คพอยต์นิวส์. (2561). เปิดรายได้ตำรวจไทย สมควรปรับขึ้นเงินเดือนหรือไม่. *ข่าวออนไลน์*. สืบค้นจาก <https://workpointnews.com/2018/03/12/เปิดรายได้ตำรวจไทย-สมควร/>
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลาง. (2562). สถิติคดีอาญา. สืบค้นจาก <http://pitc.police.go.th/2014/>
- สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. (2562). แผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. สืบค้นจาก www.royalthaipolice.go.th/-downloads/plan62.pdf
- สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ. (2558). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ)*. สืบค้นจาก <https://www.nesdb.go.th>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่และภาพรวมปี 2561*. สืบค้นจาก https://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=8692
- เอบีเคโพลล์. (2547). *เอบีเคโพลล์: ปัญหาอุปสรรคของข้าราชการตำรวจและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติคนใหม่*. สืบค้นจาก <https://www.ryt9.com/s/abcp/146193>

Books

- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness & growth*. New York: Free Press.
- Allport, G.W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinhart and Winston, Inc.

- Baron & Greenberg. (2000). *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Baron, R.A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations* (3rd ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon (A Division of Simon & Schuster, Inc.).
- Bootzin, R.R., Bower, G.H., Crocker, J., & Hall, E. (1991). *Psychology today: An Introduction* (7th ed.). New York: Von Hoffmann Press, Inc.
- Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study* (1st ed.). New York, NY, US: McGraw-Hill.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Boston: Allan and Baron.
- Cook, C., & Hunsaker, P. L. (2001). *Management and Organizational Behavior* (3rd ed.). New York: Irwin McGraw-Hill.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1964). *The approval motive: Studies in evaluative dependence*. New York: Wiley.
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill Book.
- Goldberg, L. (1981). Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons. In L. Wheeler (Ed.). *Review of Personality and Social Psychology* (pp. 141-165). Beverly Hills, CA: Sage Publication.
- Goldstein, I. (1993). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, Evaluation*. Monterey: Brooks-Cole.
- Hall, Calvin, S., & Lindzey, G. (1978). *Theories of Personality*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality theories: Basic assumptions, research, and applications* (3rd ed.). New York, NY, England: McGraw-Hill Book Company.

- Howard, P. J., & Howard, J.M. (1995). *The Big Five Quickstart: An Introduction to the Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals*.
Charlotte: Center for Applied Cognitive Studies.
- Huffman Karen. (2007). *Psychology in Action* (8th ed.). Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons, Inc.
- John, O. P. (1990). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and questionnaires. In L. A. Pervin (Ed.) *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 66-100). New York: Guilford Press.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (1989). *Organizational behavior*. Iowa: Irwin.
- Loehlin, J. C. (1992). *Sage series on individual differences and development, Vol. 2. Genes and environment in personality development*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Luthans. (2005). *Organizational Behavior* (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Mathis, R. J., & Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management* (10th ed.). Mason, Ohio: Thomson Learning South Western.
- McShane, S.L., & Von Glinow, M.A. (2003). *Organizational Behaviour* (International Edition). New York: McGraw-Hill Education,.
- Middlemist, R. Dennis, and Hitt, Michel A (1981). *Organizational Behavior: Applied Concepts*. Chicago: Science Research Associates.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Noe, R. A. (1986). *Trainee attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness*. *Academy of Management Review*, 11, 736-749.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin.
- Robbins, S. (1993). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Robinson, J.P., & Shaver, P. R. (1980). *Measures of social psychological attitudes*. Survey Research Center, Institute for Social Research.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Shakleton, Viv. (1995). *Business Leadership*. London: Routledge.
- Shani, A.B., Chandler, D., Coget, J.F., & Lau, J.B. (2009). *Behavior in Organizations* (9th ed.). New York: McGraw-hill.
- Smith, P. C. (1985). *Summary report on the Job-in-General scale of the JDI*. Bowling Green OH: Bowling Green University Department of Psychology.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: turning obstacles into opportunities*. New York: Wiley.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient @ work. Make everyday challenges the key to your success*. New York: Harper Collins Publisher Inc.
- Stone, R.J. (2005). *Human Resource Management* (5th ed.). Milton, Qld: Wiley.
- Strickland, B.R. (1977). Internal versus external control of reinforcement. In T. Blass (Ed.). *Personality and social behavior*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Trojanowicz R., & Bucqueroux B. (1992). *The Basics of Community Policing. The Community Policing Newsletter*. National Center for Community Policing: Michigan State University.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. (1992). *Management of Organizational Behavior Annotated Instructor's Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., and Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relation Center.
- Weiten, W., & Lloyd, M.A. (2003). *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century* (7th ed.). Belmont, California: Wadsworth Thomson Learning Inc.
- Zimbardo, P. G., Johnson, R.L., & McCann, V. (2009). *Psychology: Core Concepts* (6th ed.). Boston: Pearson Education, Inc.

Articles

- Anderson, C. R. (1977). Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 62 (4), 446-451.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-26.
- Basak, R., & Anjali, G. (2011). School Environment and Locus of Control in Relation to Job Satisfaction among School Teachers – A Study from Indian Perspective. *Social and Behavioral Sciences* 29, 1199-1208.
- Brayfield, A., & Crockett, W. (1955). Employee Attitudes and Employee Performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424.
- Bui, Hong. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42. 21-30.10.1177/0306307016687990.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: basic traits resolved into clusters. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38 (4), 476-506.
- Currie, G., & Kerrin, M. (2003). HRM and Knowledge Management –Enhancing Shared Learning in a Pharmaceutical Company. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 1027-1045.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Eason, C. M., Mazerolle, S. M., Monsma, E. V., & Mensch, J. M. (2015). The Role of Personality in Job Satisfaction Among Collegiate Athletic Trainers. *Journal of athletic training*, 50 (12), 1247–1255.
- Engler, A.J., Sen, S., Sweeney, H.L. and Discher, D.E. (2006). Matrix elasticity directs stem cell lineage specification. *Cell* 126, 677–689.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (6), 1216-1229.

- Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*; 48 (1), 26-34.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60.
- Hans, A., Mubeen, A. S., & Ghabshi, A. (2013). A study of Locus of Control and Job Satisfaction in semi government organizations in Sultanate of Oman. The SIJ Transactions on Industrial, *Financial & Business Management*, 1 (2), 93-100.
- Hans, A., Mubeen, S. A., & Al Ghabshi, M. A. S. (2014). A Study on Locus of Control and Job Satisfaction In Private International Schools In Sultanate of Oman. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAEM)*, 3, (1), 91-98.
- Holienkova, J. (2018). Job satisfaction predictors among police officers: Situational vs. Dispositional approach. *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research*, 8 (2).
- Judge, H., & Mount, M. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, (3), 530-541.
- Kumar, R. (2016). The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfaction to Adversity Quotient of Police Officers in Shimla District of Himachal Pradesh. *Int J Econ Manag Sci*, 5 (3).
- Kumar, T. K. V. (2017). Factors Impacting Job Satisfaction Among Police Personnel in India: A Multidimensional Analysis. *International Criminal Justice Review*, 27 (2), 126-148.
- Kumar, T. K. V. (2017). Factors Impacting Job Satisfaction among Police Personnel in India: A Multidimensional Analysis. *International Criminal Justice Review*, 27 (2), 126-148.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- Liverant, S. (1960). Intelligence: A concept in need of re-examination. *Journal of Consulting Psychology*, 24 (2), 101-110.
- Locke, E. A. (1968). Towards a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189.

- Masood et Al. (2017). Personality Traits as Predictor of Job Performance in Police Officers. *Bahria Journal of Professional Psychology*, Vol. 16, (2), 31-53.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1989). More reasons to adopt the five-factor model. *American Psychologist*, 44 (2), 451-452.
- McCrae, R.R., & Costa, P. T. (1987). Validation of Five-Factor Model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- Mumford, E. (1972). Job satisfaction: a method of analysis. *Personnel Review*, 1 (3), 48-57.
- Norman, W.T. (1963). Toward and adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality rating. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66 (6); 574-583.
- Nwidag, B., Okwendi, S. (2015). A quantitative study of correlates of job satisfaction among officers of Nigeria police. *Journal of Social Sciences & Humanities Research*, 1 (2), 1-8.
- Organ & Lingl (1995). Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135 (3), 339-350.
- Paramanandam, P., & Shweta, R. (2013). Adversity quotient as a predictor of job satisfaction. *International Journal on Global Business Management and Research*, 1 (2), 27-37.
- Ray, J. J. (1982). (1984, October). Locus of Control as a Moderator of the Relationship Between Level of Aspiration and Achievement Motivation. *The Journal of Social Psychology*, 124,. 131-132.
- Renn, R., & Vandenberg, R. G. (1991). Differences in Employee Attitudes and Behaviors Based on Rotter's (1966) Internal-External Locus of Control: Are They All Valid?. *Human Relations* 44 (11), 1161-1178.
- Robbins, L.G. (1983). Maternal-zygotic lethal interactions in *Drosophila melanogaster*: Zeste-white region single-cistron mutations. *Genetics*, 103, 633-648.
- Robert B.W. et al. (2005). The structure of consciousness: an empirical investigation based on seven major personality questionnaires. *Personnel Psychology*, 58 (1), 103-40.

- Rotter J. B. (1996). Generalized expectancies for Internal vs External control of reinforcement. *Psychological Monograph: General and Applied*, 80, 1-28.
- Rotter, J. B. (1957). [Review of the book *The Analysis of Fantasy: The Thematic Apperception Technique in the Study of Personality* by W. E. Henry]. *American Journal of Sociology*, 63 (2), 245-246.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26 (5), 443-452.
- Rotter, J.B. (1966) Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Song, J.H., & Woo, H.Y. (2016). A Study on AQ (Adversity Quotient), Job Satisfaction and Turnover Intention According to Work Units of Clinical Nursing Staffs in Korea. *Indian Journal of Science and Technology*, 8 (S8), 74-78.
- Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (3), 482-491.
- Tokar, M. et al. (1998). Personality and Vocational Behavior: A Selective Review of the Literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115-153.
- Tupes, E.C., & Christal, R.E. (1961). Recurrent Personality Factors based on Trait Ratings. *USAF ASD Tech. Rep. No. 61-97*, Lackland Airforce Base, TX: US Air Force.
- Van den Berg, P., & Pitariu, H. (2005). The relationship between personality and well-being during societal change. *Personality and Individual Differences*. 39. 229-234.
- Vijayashree, L., & Jagdishchandra, M. V. (2011). Locus of Control and Job Satisfaction: PSU Employees. *Serbian Journal of Management*, 6 (2), 193 – 203.

Thesis

- Bantang et. al. (2013). *The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfaction to Adversity Quotient of Police Officers in Manila Police District*. (Bachelor's Thesis). University of the Philippines, Philippines. Retrieved from https://www.peaklearning.com/documents/PEAK_GRI_caguingin.pdf.
- Hoang Phoung. (2017). *The Relative Study of Adversity Quotient, Job Stress, Employees Satisfaction and Work Performance - Case in Vietnam's Company*. (Master's Thesis). Nanhua University, Taiwan. Retrieved from <https://hdl.handle.net/11296/52e99s>.
- James, W.H. (1957). *Internal versus external control of reinforcement as a basic variable in learning theory*. (Unpublished doctoral dissertation). Ohio State University.
- Mire, S. M. (2005). *Correlates of job satisfaction among police officers*. (Doctoral Dissertation). Sam Houston State University.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจ
จำแนก (Discriminate Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
1. แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น = 0.920		
ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	ค่าความเชื่อมั่น = 0.800		
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ค่าความเชื่อมั่น = 0.820		
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	ค่าความเชื่อมั่น = 0.620		
ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ค่าความเชื่อมั่น = 0.760		
ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ค่าความเชื่อมั่น = 0.890		
2. แบบสอบถามความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก	ค่าความเชื่อมั่น = 0.733		
3. แบบสอบถาม ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	ค่าความเชื่อมั่น = 0.933		
ด้านการควบคุม	ค่าความเชื่อมั่น = 0.757		
1. เมื่อฉันตั้งทำงานอย่างเต็มที่แล้ว แต่ยังถูกตำหนิจากหัวหน้า ฉันจะเกิดความรู้สึก	1	4.015	.516
2. หัวหน้ากล่าวตำหนิฉันอย่างรุนแรงต่อหน้าเพื่อนร่วมงานจำนวนมาก ทั้งๆ ที่ฉันตั้งใจทำงานอย่างดีแล้ว ฉันจะ	1	6.817	.330
3. หลังจากการเสนอโครงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ ฉัน ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ฉันจะ	1	4.069	.525
4. ฉันไม่ได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้างในการเปลี่ยนงานหน้าที่ใหม่ที่ฉันรู้สึกชอบและเป็นงานที่ฉันถนัดมากกว่างานในหน้าที่ปัจจุบัน ฉันจะ	1	3.562	.252

ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
5. หากฉันพลาดเที่ยวบินที่จองตัวเอาไว้แล้ว ฉันคิดว่า	1	3.158	.304
6. ฉันถูกให้ออกจากงานเพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในขณะที่ฉันทำงาน ที่นี่มากกว่า 15 ปี และฉันยังทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ฉันจะ	1	3.876	.460
7. ฉันได้เลี้ยงกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนคนนั้นได้พยายาม ยั่วโทะสะ ฉันคุมอารมณ์ไม่อยู่ ปาขวดยาเกือบไปโดน หัวของเขา ต่อมาเมื่อพบเขา ฉันจะมีปฏิกิริยา	1	6.451	.505
8. บ้านที่ฉันเพิ่งซื้อ ถูกเวนคืนที่ดินไปทำทางด่วนและได้ ค่าชดเชยแสนถูก โดยฉันเก็บเงินซื้อบ้านนี้มากกว่า 10 ปี ฉันจะ	1	7.620	.517
9. ถ้าฉันและเพื่อนร่วมงานถูกสั่งให้มาทำงานเนื่องจากมี งานสำคัญเร่งด่วนในวันหยุดของฉันอย่างกะทันหัน ฉัน จะแสดง	1	7.679	.421
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	ค่าความเชื่อมั่น = 0.764		
11. เหตุผลที่เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความคิดเห็นของฉัน เนื่องมาจาก	1	1.873	.223
12. เมื่อมีความผิดพลาดการทำงานเกิดขึ้นในหน่วย ซึ่ง ก่อให้เกิดผลร้ายแก่ประชาชน สิ่งแรกที่ฉันจะกระทำ คือ	1	5.389	.412
13. ถ้าฉันถูกต่อว่าจากผู้มาชำระค่าปรับจราจรอย่างรุนแรง เพราะเจ้าหน้าที่จราจรที่จับกุมพุดจาไม่ดี ในฐานะที่ ฉันเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้เป็นผู้ก่อเหตุ แต่กลับ เป็นคนที่ถูกต่อว่า ฉันจะ	1	4.644	.511
14. เอกสารสำคัญถูกส่งไปยังผู้บังคับบัญชาล่าช้าและถูก ตำหนิทั้งที่ฉันพิมพ์เอกสารดังกล่าวเสร็จแล้วและส่งไป ให้หัวหน้างานของฉันเซ็นตั้งแต่ 2 สัปดาห์ก่อน ฉันจะ	1	2.698	.378

ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
15. สภาวะที่น้ำมันแพงมากในขณะนี้ สมมติว่าฉันเป็นคน รวยมากและแต่เดิมชอบขับรถเล่นไปตามต่างจังหวัด ประจำฉันจะ	1	2.527	.291
16. เพื่อนร่วมงานในแผนกฉันทะเลาะกัน ทำให้งานไม่ เสร็จทันเวลา ฉันจะ	1	4.941	.420
17. ฉันตั้งใจทุ่มเททำงานมาตลอดทั้งปี แต่ถูกมองข้าม เพื่อนร่วมงานได้รับการเลื่อนขั้นแทน ฉันคิดว่า	1	6.978	.447
18. ฉันในฐานะเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ได้ไประงับเหตุ ด้วยความรวดเร็วอย่างเต็มที่แล้ว แต่ผู้เสียหายได้ต่อว่า ฉันอีกในเรื่องความเร็วในการไปถึงสถานที่เกิดเหตุ ฉันจะ	1	5.826	.603
19. ฉันเห็นไฟทางเดินในซอยของฉันดับหลายดวงใน ขณะที่ฉันกำลังขับรถเข้าบ้าน ซึ่งมองดูแล้วมืดและ เปลี่ยวมาก ฉันจะ	1	6.094	.589
20. ถ้าฉันได้รับมอบหมายเป็นหัวหน้ากลุ่ม 5ส. และฉันขอ ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานมาทำงานในวันหยุด แต่ ไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ ฉันจะ	1	5.916	.491
ด้านการเข้าถึงปัญหา	ค่าความเชื่อมั่น = 0.858		
21. ฉันพลาดโอกาสในการสัมภาษณ์งานเพื่อขอย้ายไปอยู่ หน่วยงานใหม่ ซึ่งเป็นที่ที่ฉันอยากย้ายไปทำงานมาก ฉันจึงรู้สึกว่	1	8.462	.597
22. ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติประสบปัญหาเรื่อง ภาพลักษณ์และถูกโจมตีจากสื่อต่าง ๆ อย่างหนัก ฉันจะ	1	5.354	.631
23. เนื่องจากเกิดกรณีฟ้องร้องว่าสถานีตำรวจมีความ ผิดพลาดในการให้บริการประชาชนรายหนึ่ง ฉันรู้สึก ว่	1	4.256	.443

ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
24. ฉันพลาดโอกาสในการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะติดงานไม่สามารถแลกเวรได้ ทั้งที่ฉันได้ตัวเครื่องบินพร้อมที่พักฟรีจากการจบบางวัลชิงโชค ฉันจะรู้สึก	1	5.777	.541
25. ถ้าฉันทำเงินหล่นหายไป โดยไม่สามารถติดตามคืนมาได้ฉันรู้สึกเศร้าใจ	1	6.638	.603
27. ฉันหมอบประจำตัวแจ้งผลการตรวจสุขภาพของฉันว่ามีไขมันในเลือดสูงมาก ฉันเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจและอัมพฤกษ์มาก ฉันคิดว่า	1	3.543	.450
28. วันนี้ไม่มีใครมางานวันเกิดฉันเลย ทั้งที่ฉันไลน์ไปชวนเพื่อนให้มางานหลายคน ฉันคิดว่า	1	5.621	.559
29. ฉันเพิ่งถูกแฟนที่คบกันมานานขอเลิก ซึ่งฉันเคยตั้งใจว่าคนนี้จะแหละที่ฉันจะแต่งงานด้วย ฉันจะรู้สึกว่	1	6.046	.653
30. ฉันโชคร้ายถูกเพื่อนร่วมงานโกงเงินเป็นจำนวนมาก ฉันเสียใจมาก ฉันเชื่อว่าปีนี้ฉันดวงตกทำอะไรก็ไม่ค่อยประสบความสำเร็จ และฉันคิดว่า	1	5.559	.615
ด้านความอดทน	ค่าความเชื่อมั่น = 0.882		
31. ฉันได้รับการตำหนิอย่างรุนแรงจากหัวหน้าในระยะหลังจนทำให้ฉันเชื่อว่า	1	6.451	.521
32. ฉันและครอบครัวตกอยู่ในเหตุการณ์พายุหิมะถล่มที่ยุโรป เป็นเวลา 3 วันแล้ว แต่ยังไม่มีความช่วยเหลือในการส่งฉันกลับประเทศไทย ฉันจะ	1	5.550	.640
33. ฉันถูกตรวจพบว่า ผลเลือดเป็นบวก (เป็นเอดส์) ฉันจะมีชีวิตที่เหลืออยู่อย่างไร	1	4.745	.632
34. รุ่นน้องในหน่วยได้เลื่อนตำแหน่งแซงฉันไป โดยฉันคิดว่าตนน่าจะมีคุณสมบัติกับตำแหน่งนั้น มากกว่า ฉันรู้สึกผิดหวังและคิดว่า	1	6.659	.686

ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
35. ฉันทำงานดีมาตลอดและเป็นที่ชื่นชมของหัวหน้างาน แต่ฉันเกิดความผิดพลาดในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ ทำให้ได้รับคำตำหนิในที่ประชุม ฉันเชื่อว่า	1	6.570	.726
36. ญาติสนิทของฉันป่วยเป็นมะเร็ง ฉันคิดว่า	1	5.336	.470
37. ถ้าฉันลงทุนซื้อหุ้นเป็นจำนวนมากและต่อมตลาดหุ้นตกทำให้ฉันขาดทุน ฉันจะ	1	5.487	.521
38. ฉันเป็นหัวหน้างาน ข้อเสนอแนะของฉันในที่ประชุม ได้รับการคัดค้านและสับสนประมาทอย่างหนักจากผู้บังคับบัญชาทั้งที่ฉันได้ทำการศึกษาเป็นอย่างดีแล้วว่าแนวทางดังกล่าวจะทำให้สถานีตำรวจได้รับการยอมรับมากขึ้น ฉันรู้สึกเสียใจ ฉันจะ	1	6.223	.587
39. ฉันทำธุรกิจผิดพลาดทำให้หมดตัว ทรัพย์สินถูกยึดทั้งหมด ฉันเสียใจอย่างมาก เพราะแต่ก่อนฉันเคยเป็นคนที่มีร่ำรวย และมีแต่คนชื่นชมความสามารถอย่างมาก ฉันคิดจะ	1	5.238	.677
40. ฉันเป็นนักกีฬาว่ายน้ำทีมชาติที่เป็นความหวังว่าจะคว้าเหรียญทองโอลิมปิก แต่ฉันพลาดตกรอบแรกโดยไม่ได้รับเหรียญใดๆ เลย ฉันรู้สึกเสียใจและได้รับคำถากถางมากมาย ฉันจะ	1	6.359	.747
4 .แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	ค่าความเชื่อมั่น = 0.887		
ด้านลักษณะงาน	ค่าความเชื่อมั่น = 0.642		
1. บางครั้งฉันรู้สึกว่างานของฉันไม่มีความหมาย	1	3.545	.911
2. กฎระเบียบที่ยุ่งยากขัดขวางความพยายามในการทำงาน	1	7.124	.479
3. ฉันชอบงานที่ฉันทำอยู่	1	3.552	.353
4. ฉันต้องทำงานหลายอย่างมากเกินไป	1	7.078	.342
5. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ	1	2.769	.154**

ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
6. ฉันต้องทำงานเอกสารมากมายเกินไป	1	6.365	.446
7. งานของฉันน่าสนุก	1	5.523	.279
ด้านผลตอบแทน	ค่าความเชื่อมั่น = 0.815		
8. ฉันได้รับเงินเดือนตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ	1	8.688	.598
9. ฉันรู้สึกไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ	1	4.578	.518
10. สวัสดิการที่เราได้รับดีเท่าเทียมกับองค์กรอื่น	1	3.392	.496
11. ฉันรู้สึกว่าการที่ฉันทำไม่ได้รับการชื่นชม	1	4.389	.354
12. เมื่อฉันคิดถึงสิ่งที่องค์กรจ่ายให้ฉัน ฉันรู้สึกว่าการที่องค์กรไม่ได้ชอบฉันเท่าไรนัก	1	4.942	.472
13. สวัสดิการที่ได้รับเป็นธรรมกับทุกคน	1	7.468	.603
14. การให้รางวัลในการทำงานมีน้อยมากสำหรับผู้ทำงานที่นี่	1	9.811	.581
15. ฉันรู้สึกว่าความพยายามของฉันไม่ได้รับการตอบแทนในรูปแบบที่เหมาะสม	1	9.151	.627
ด้านโอกาสก้าวหน้า	ค่าความเชื่อมั่น = 0.700		
16. ฉันมีโอกาสน้อยมากที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	1	1.7	.073**
17. คนที่ทำงานดีมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	1	2.772	.298
18. พนักงานสามารถเติบโตได้ในองค์กรนี้เช่นเดียวกับองค์กรอื่น	1	3.856	.411
19. ฉันรู้สึกพอใจกับโอกาสการขึ้นเงินเดือนของฉัน	1	3.005	.359
20. ฉันรู้สึกพอใจกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	1	4.455	.455

ด้านผู้บังคับบัญชา	ค่าความเชื่อมั่น = 0.700		
21. หัวหน้างานของฉันมีความสามารถในการทำงาน	1	4.483	.567
22. หัวหน้างานไม่ยุติธรรมสำหรับฉัน	1	3.115	.371

ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
23. หัวหน้างานไม่ค่อยแสดงความสนใจในความรู้สึกของลูกน้อง	1	8.222	.472
24. ฉันชอบหัวหน้างาน	1	3.491	.395
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ค่าความเชื่อมั่น = 0.484		
25. บางครั้งฉันรู้สึกว่างงานของฉันไม่มีความหมาย	1	3.545	.911
26. กฎระเบียบที่ยุ่งยากขัดขวางความพยายามในการทำงาน	1	7.124	.479
27. ฉันชอบงานที่ฉันทำอยู่	1	3.552	.353
28. ฉันต้องทำงานหลายอย่างมากเกินไป	1	7.078	.342
29. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ	1	2.769	.154**
30. ฉันต้องทำงานเอกสารมากมายเกินไป	1	6.365	.446
31. งานของฉันน่าสนุก	1	5.523	.279

ภาคผนวก ข

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อคำถาม

แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยรวม				
ด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว		2.95	0.43	ปานกลาง
1	ข้าพเจ้าไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล	3.95	1.06	สูง
6	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองต่ำกว่าคนอื่น	2.48	0.96	ต่ำ
11	เมื่อข้าพเจ้าตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ	2.54	1.07	ต่ำ
16	ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า	3.60	1.10	สูง
21	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ	2.86	0.98	ปานกลาง
26	บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าตัวเองไม่มีข้าพเจ้าค่าเลย	2.15	1.14	ต่ำ
31	ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือหวาดวิตกกังวล	3.48	0.98	สูง
36	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อข้าพเจ้า	3.01	1.01	ปานกลาง
41	บ่อยครั้งที่เมื่อเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้น ข้าพเจ้ามักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้มัน	2.48	1.07	ต่ำ
46	ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกเศร้าโศกหรือหดหู่ใจ	3.44	0.99	สูง
51	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนแอ และต้องการให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหาต่างๆ แทน	2.88	1.03	ปานกลาง
56	ในบางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกอับอายมาก จนอยากจะหลบหน้าจากคนอื่น	2.57	1.00	ต่ำ
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว		3.34	0.36	ปานกลาง
2	ข้าพเจ้าชอบให้มีคนอยู่รอบๆ ข้า	3.41	1.03	สูง
7	ข้าพเจ้าเป็นคนหัวเราะง่าย	3.87	0.82	สูง
12	ข้าพเจ้าคิดว่าตัวเองเป็นคนไม่ร่าเริง	2.24	1.01	ต่ำ
17	ข้าพเจ้าชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น	3.86	0.93	สูง
22	ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ	3.84	1.46	สูง

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
27	ปกติแล้วข้าพเจ้าชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง	2.88	0.99	ปานกลาง
32	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกที่ตัวข้าพเจ้าเต็มไปด้วยพลัง ความสามารถ	3.45	0.83	สูง
37	ข้าพเจ้ามักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสและมีขวัญกำลังใจสูง	3.91	0.74	สูง
42	ข้าพเจ้าไม่ใช่คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข	2.40	1.09	สูง
47	ชีวิตของข้าพเจ้าเต็มไปด้วยกิจกรรม	3.34	0.95	ปานกลาง
52	ข้าพเจ้าเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก	3.78	0.75	สูง
57	ข้าพเจ้าชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของข้าพเจ้าเอง มากกว่าการเป็นผู้นำคนอื่น	3.14	0.94	ปานกลาง
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์		3.40	0.36	ปานกลาง
3	ข้าพเจ้าไม่ชอบเสียเวลาไปกับการคิดเพื่อฝัน	3.84	1.01	สูง
8	เมื่อข้าพเจ้าพบว่า วิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำ สิ่งต่างๆ ข้าพเจ้าก็มักจะใช้วิธีนั้นอยู่เป็นประจำ	3.91	0.80	สูง
13	ข้าพเจ้ามักจะใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ข้าพเจ้าพบ จากศิลปะหรือในธรรมชาติ	3.30	0.82	ปานกลาง
18	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ ทำเด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างผิดๆ	3.67	1.02	สูง
23	บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของข้าพเจ้าน้อยมากหรือไม่มี ผลเลย	2.90	0.96	ปานกลาง
28	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าชอบลองชิมอาหารใหม่ๆ และ อาหารต่างชาติ	3.52	1.01	สูง
33	ข้าพเจ้าไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่ เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ	2.79	0.88	ปานกลาง
38	ข้าพเจ้าเชื่อว่าเราควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ ในการตัดสินเรื่องศีลธรรมจรรยา	4.00	0.84	สูง
43	บางครั้งเมื่อข้าพเจ้าอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ ข้าพเจ้าจะรู้สึกสั่นสะท้านหรือเกิดคลื่นแห่งความเร้าร้อน	2.72	0.99	ปานกลาง
48	ข้าพเจ้ามีความสนใจเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ ทางธรรมชาติหรือความรู้สึกของคนน้อยมาก	2.79	0.91	ปานกลาง

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
53	ข้าพเจ้ามีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่ประเทืองปัญญา	3.87	0.70	สูง
58	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม	3.52	0.81	สูง
ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม		3.08	0.41	ปานกลาง
4	ข้าพเจ้าพยายามสุภาพกับทุกคนที่ข้าพเจ้าพบ	4.28	0.77	สูง
9	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ามีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้ง กับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน	2.46	1.00	ต่ำ
14	บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่	2.34	1.01	ต่ำ
19	ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่า การแข่งขันทำงาน	4.33	0.68	สูง
24	ข้าพเจ้าค่อนข้างที่จะดูถูกหรือสงสัยในเจตนา ของคนอื่น	2.18	0.91	ต่ำ
29	ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบคนอื่น เมื่อพวกเขามีโอกาส	3.33	1.06	ปานกลาง
34	คนส่วนใหญ่ที่ข้าพเจ้ารู้จักรู้สึกชอบข้าพเจ้า	3.59	0.75	สูง
39	บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเย็นชา และมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตน	2.47	0.99	ต่ำ
44	ข้าพเจ้ามักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง	2.57	1.01	ต่ำ
49	ปกติข้าพเจ้าจะเป็นคนที่คิดพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างละเอียดรอบคอบ	3.78	0.76	สูง
54	ถ้าข้าพเจ้าไม่ชอบใครแล้ว ข้าพเจ้ามักจะแสดงให้เขารู้	2.79	1.04	ปานกลาง
59	ถ้าจำเป็น ข้าพเจ้าก็เต็มใจที่จะบงการให้คนอื่น ทำตามความต้องการของตนเอง	2.87	1.02	ปานกลาง
ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก		3.47	0.33	สูง
5	ข้าพเจ้าเก็บสิ่งของต่างๆ ให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ	3.98	0.82	สูง
10	ข้าพเจ้าสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ	3.82	0.72	สูง

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
15	ข้าพเจ้าไม่ใช่คนที่ทำอะไรเป็นระบบแบบแผน	2.47	1.07	ต่ำ
20	ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง	4.18	0.74	สูง
25	ข้าพเจ้าจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน	3.83	0.79	สูง
30	ข้าพเจ้ามักเสียเวลานานกับการบังคับให้ตัวเอง เริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง	2.77	1.00	ปานกลาง
35	ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.98	0.71	สูง
40	เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ข้าพเจ้าจะพยายามทำมันให้ลุล่วงไปด้วยดี	4.04	0.80	สูง
45	บางครั้งข้าพเจ้าไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึงพาหรือไว้วางใจได้อย่างที่ควรจะเป็น	2.60	0.93	ต่ำ
50	ข้าพเจ้าเป็นคนมีผลงานที่สามารถทำให้งานต่างๆ สำเร็จเสมอ	3.77	0.75	สูง
55	ข้าพเจ้าไม่มีความสามารถในการจัดสิ่งต่างๆ ให้เป็นระบบระเบียบ	2.46	1.01	ต่ำ
60	ข้าพเจ้ากระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ข้าพเจ้าทำ	3.02	1.03	ปานกลาง

แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม				
ด้านการควบคุม		3.83	0.67	สูง
1	เมื่อข้าพเจ้าตั้งทำงานอย่างเต็มที่แล้ว แต่ยังถูกตำหนิจากหัวหน้า	3.85	1.13	สูง
2	หัวหน้ากล่าวตำหนิข้าพเจ้าอย่างรุนแรงต่อหน้าเพื่อนร่วมงานจำนวนมาก ทั้งๆ ที่ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างดีแล้ว	3.75	1.04	สูง
3	หลังจากการเสนอโครงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.86	1.04	สูง
4	ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้างในการเปลี่ยนงานหน้าที่ใหม่ที่ข้าพเจ้ารู้สึกชอบและเป็นงานที่ข้าพเจ้านัดมากกว่างานในหน้าที่ปัจจุบัน	3.58	1.16	สูง
5	หากข้าพเจ้าพลาดเที่ยวบินที่จองตัวเอาไว้แล้ว	3.85	1.22	สูง
6	ข้าพเจ้าถูกให้ออกจากงานเพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในขณะที่ ข้าพเจ้าทำงานที่นี่มานานกว่า 15 ปี และข้าพเจ้ายังทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	1.02	สูง
7	ข้าพเจ้าได้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนคนนั้นได้พยายามยั่วโทสะ ข้าพเจ้าคุมอารมณ์ไม่อยู่ ปาขวดยาเกือบไปโดนหัวของเขา ต่อมาเมื่อพบเขา	4.06	0.94	สูง
8	บ้านที่ข้าพเจ้าเพิ่งซื้อ ถูกเวนคืนที่ดินไปทำทางด่วนและได้ค่าชดเชยแสนถูก โดยข้าพเจ้าเก็บเงินซื้อบ้านนี้มากกว่า 10 ปี	3.88	1.08	สูง
9	ถ้าข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานถูกสั่งให้มาทำงานเนื่องจากมีงานสำคัญเร่งด่วนในวันหยุดของข้าพเจ้าอย่างกะทันหัน	3.72	1.22	สูง
10	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานถูกลดเงินเดือน 30% และต้องทำงานหนักมากขึ้น เพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในภาวะวิกฤต	3.63	1.18	สูง

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา		3.79	0.68	สูง
11	เหตุผลที่เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความคิดเห็นของข้าพเจ้า	3.70	1.05	สูง
12	เมื่อมีความผิดพลาดการทำงานเกิดขึ้นในหน่วย ซึ่งก่อให้เกิดผลร้ายแก่ประชาชน	4.09	1.02	สูง
13	ถ้าข้าพเจ้าถูกต่อว่าจากผู้มาชำระค่าปรับจากรอยางรุนแรง เพราะเจ้าหน้าที่จราจรที่จับกุมพุดจาไม่ดี ในฐานะที่ข้าพเจ้าเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้เป็นผู้ก่อเหตุ แต่กลับเป็นคนที่ถูกต่อว่า	4.05	0.99	สูง
14	เอกสารสำคัญถูกส่งไปยังผู้บังคับบัญชาล่าช้าและถูกตำหนิ ทั้งที่ข้าพเจ้าพิมพ์เอกสารดังกล่าวเสร็จแล้วและส่งไปให้หัวหน้างานของข้าพเจ้าเซ็นตั้งแต่ 2 สัปดาห์ก่อน	3.48	1.16	สูง
15	สภาวะที่น้ำมันแพงมากในขณะนี้ สมมติว่าข้าพเจ้าเป็นคนรวยมากและแต่เดิมชอบขับรถเล่นไปตามต่างจังหวัดประจำ	3.47	1.31	สูง
16	เพื่อนร่วมงานในแผนกข้าพเจ้าทะเลาะกัน ทำให้งานไม่เสร็จทันเวลา	3.96	1.00	สูง
17	ข้าพเจ้าตั้งใจทุ่มเททำงานมาตลอดทั้งปี แต่ถูกมองข้ามเพื่อนร่วมงานได้รับการเลื่อนขั้นแทน	3.50	1.25	สูง
18	ข้าพเจ้าในฐานะเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ได้ไประงับเหตุด้วยความรวดเร็วอย่างเต็มที่แล้ว แต่ผู้เสียหายได้ต่อว่าข้าพเจ้าอีกในเรื่องความรวดเร็วในการไปถึงสถานที่เกิดเหตุ	3.71	1.02	สูง
19	ข้าพเจ้าเห็นไฟทางเดินในซอยของข้าพเจ้าดับหลายดวงในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังขับรถเข้าบ้าน ซึ่งมองดูแล้วมืดและเปลี่ยวมาก	4.05	0.96	สูง
20	ถ้าข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นหัวหน้ากลุ่ม 5ส. และข้าพเจ้าขอความร่วมมือเพื่อนร่วมงานมาทำงานในวันหยุด แต่ไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่	3.89	1.09	สูง

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหา		3.92	0.74	สูง
21	ข้าพเจ้าพลาดโอกาสในการสัมภาษณ์งานเพื่อขอย้ายไปอยู่หน่วยงานใหม่ ซึ่งเป็นที่ที่ข้าพเจ้าอยากย้ายไปทำงานมาก	3.80	1.16	สูง
22	ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติประสบปัญหาเรื่องภาพลักษณ์และถูกโจมตีจากสื่อต่าง ๆ อย่างหนัก	4.09	0.98	สูง
23	เนื่องจากเกิดกรณีฟ้องร้องว่าสถานีตำรวจมีความผิดพลาดในการให้บริการประชาชนรายหนึ่ง	4.00	0.91	สูง
24	ข้าพเจ้าพลาดโอกาสในการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะติดงานไม่สามารถแลกเวยได้ ทั้งที่ข้าพเจ้าได้ตัวเครื่องบินพร้อมที่พักฟรีจากการจบบางวัลชิงโชค	3.76	1.12	สูง
25	ถ้าข้าพเจ้าทำเงินหล่นหายไป โดยไม่สามารถติดตามคืนมาได้	3.79	1.20	สูง
26	ข้าพเจ้ามาทำงานที่สถานีตำรวจไม่ทันเพราะรถของข้าพเจ้าเกิดเสียกะทันหัน โทรศัพท์ก็ติดต่อใครไม่ได้และจะขอความช่วยเหลือจากคนแถวนั้นก็ไม่มีใคร	3.89	1.07	สูง
27	ข้าพเจ้าหมอลประจำตัวแจ้งผลการตรวจสุขภาพของข้าพเจ้าว่ามีไขมันในเลือดสูงมาก ข้าพเจ้าเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจและอัมพฤกษ์มาก	4.03	0.96	สูง
28	วันนี้ไม่มีใครมางานวันเกิดข้าพเจ้าเลย ทั้งที่ข้าพเจ้าไลน์ไปชวนเพื่อนให้มางานหลายคน	3.84	1.04	สูง
29	ข้าพเจ้าเพิ่งถูกแฟนที่คบกันมานานขอเลิก ซึ่งข้าพเจ้าเคยตั้งใจว่าคนนี้จะแหละที่ข้าพเจ้าจะแต่งงานด้วย	4.04	0.93	สูง
30	ข้าพเจ้าโชคร้ายถูกเพื่อนร่วมงานโกงเงินเป็นจำนวนมาก ข้าพเจ้าเสียใจมาก ข้าพเจ้าเชื่อว่าปีนี้ข้าพเจ้าดวงตกทำอะไรก็ไม่ค่อยประสบความสำเร็จ	3.97	0.97	สูง

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ด้านความอดทน		4.01	0.73	สูง
31	ข้าพเจ้าได้รับการตำหนิอย่างรุนแรงจากหัวหน้าในระยะหลัง	3.97	0.99	สูง
32	ข้าพเจ้าและครอบครัวตกอยู่ในเหตุการณ์พายุหิมะถล่มที่ยุโรป เป็นเวลา 3 วันแล้ว แต่ยังไม่มีความช่วยเหลือในการส่งข้าพเจ้ากลับประเทศไทย	4.14	0.98	สูง
33	ข้าพเจ้าถูกตรวจพบว่า ผลเลือดเป็นบวก (เป็นเอดส์) ข้าพเจ้าจะมีชีวิตที่เหลืออยู่อย่างไร	4.01	1.02	สูง
34	รุ่นน้องในหน่วยได้เลื่อนตำแหน่งแซงข้าพเจ้าไป โดยข้าพเจ้าคิดว่าตนน่าจะมีข้าพเจ้าสมบัติกับตำแหน่งนั้น มากกว่า ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหวัง	4.03	1.03	สูง
35	ข้าพเจ้าทำงานดีมาตลอดและเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน แต่ข้าพเจ้าเกิดความผิดพลาดในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ ทำให้ได้รับคำตำหนิในที่ประชุม	3.96	0.98	สูง
36	ญาติสนิทของข้าพเจ้าป่วยเป็นมะเร็ง	3.89	1.03	สูง
37	ถ้าข้าพเจ้าลงทุนซื้อหุ้นเป็นจำนวนมากและต่อมตลาดหุ้นตกทำให้ข้าพเจ้าขาดทุน	3.86	1.06	สูง
38	ข้าพเจ้าเป็นหัวหน้างาน ข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าในที่ประชุมได้รับการคัดค้านและสับสนมาอย่างหนักจากผู้บังคับบัญชาทั้งที่ข้าพเจ้าได้ทำการศึกษาอย่างดีแล้วว่าแนวทางดังกล่าวจะทำให้สถานีตำรวจได้รับการยอมรับมากขึ้น	4.00	0.91	สูง
39	ข้าพเจ้าทำธุรกิจผิดพลาดทำให้หมดตัว ทรัพย์สินถูกยึดทั้งหมด ข้าพเจ้าเสียใจอย่างมาก เพราะแต่ก่อนข้าพเจ้าเคยเป็นคนที่ร่ำรวย และมีแต่คนชื่นชมความสามารถอย่างมาก	4.13	0.92	สูง
40	ข้าพเจ้าเป็นนักกีฬาว่ายน้ำทีมชาติที่เป็นความหวังว่าจะคว้าเหรียญทองโอลิมปิก แต่ข้าพเจ้าพลาดกรอบแรกโดยไม่ได้รับเหรียญใดๆ เลย ข้าพเจ้ารู้สึกเสียใจและได้รับคำถากถางมากมาย	4.14	0.97	สูง

แบบทดสอบความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ความพึงพอใจในงานโดยรวม				
ด้านลักษณะงาน		3.21	0.45	ปานกลาง
1	บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่างานของข้าพเจ้าไม่มีความหมาย	3.57	0.95	สูง
2	กฎระเบียบที่ยุ่งยากขัดขวางความพยายามในการทำงาน	3.77	1.01	สูง
3	ข้าพเจ้าชอบงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.40	1.01	ปานกลาง
4	ข้าพเจ้าต้องทำงานหลายอย่างมากเกินไป	2.44	1.02	ปานกลาง
5	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ	3.15	1.09	ปานกลาง
6	ข้าพเจ้าต้องทำงานเอกสารมากมายเกินไป	3.29	1.13	ปานกลาง
7	งานของข้าพเจ้าน่าสนุก	2.86	1.08	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน				
8	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ	2.50	1.16	ปานกลาง
9	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ	2.23	1.18	ปานกลาง
10	สวัสดิการที่เราได้รับดีเท่าเทียมกับองค์กรอื่น	2.67	1.16	ปานกลาง
11	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ข้าพเจ้าทำไม่ได้รับการชื่นชม	3.52	1.16	ปานกลาง
12	เมื่อข้าพเจ้าคิดถึงสิ่งที่องค์กรจ่ายให้ข้าพเจ้า ข้าพเจ้ารู้สึกว่าองค์กรไม่ได้ชอบข้าพเจ้าเท่าไรนัก	2.86	1.02	ปานกลาง
13	สวัสดิการที่ได้รับเป็นธรรมกับทุกคน	2.76	0.97	ปานกลาง
14	การให้รางวัลในการทำงานมีน้อยมากสำหรับผู้ทำงานที่นี่	3.39	1.11	ปานกลาง
15	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าความพยายามของข้าพเจ้าไม่ได้รับการตอบแทนในรูปแบบที่เหมาะสม	3.27	1.06	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้า		3.12	0.60	ปานกลาง
16	ข้าพเจ้ามีโอกาสน้อยมากที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	3.23	1.18	ปานกลาง
17	คนที่ทำงานดีมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.10	1.06	ปานกลาง
18	พนักงานสามารถเติบโตได้ในองค์กรนี้เช่นเดียวกับองค์กรอื่น	3.11	1.18	ปานกลาง
19	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับโอกาสการขึ้นเงินเดือนของข้าพเจ้า	3.11	1.01	ปานกลาง
20	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.05	1.02	ปานกลาง

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ด้านผู้บังคับบัญชา		3.13	0.46	ปานกลาง
21	หัวหน้างานของข้าพเจ้ามีความสามารถในการทำงาน	3.60	0.97	สูง
22	หัวหน้างานไม่ยุติธรรมสำหรับข้าพเจ้า	3.38	0.97	ปานกลาง
23	หัวหน้างานไม่ค่อยแสดงความสนใจในความรู้สึกลูกน้อง	2.62	0.98	ปานกลาง
24	ข้าพเจ้าชอบหัวหน้างาน	2.91	1.08	ปานกลาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน		3.29	0.44	ปานกลาง
25	ข้าพเจ้าชอบคนที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย	3.70	0.80	สูง
26	การสื่อสารองค์กรเป็นไปได้ดีด้วยดี	3.38	0.96	ปานกลาง
27	ข้าพเจ้าพบว่า ข้าพเจ้าต้องทำงานหนักขึ้นกว่าเดิมเพราะเพื่อนร่วมงานไร้ความสามารถ	3.66	0.91	สูง
28	ข้าพเจ้าสนุกกับเพื่อนร่วมงาน	2.75	1.08	ปานกลาง
29	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในองค์กร	3.32	0.97	ปานกลาง
30	ไม่ได้มีการอธิบายงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน	2.93	0.98	ปานกลาง

ภาคผนวก ค
รายละเอียดคะแนน จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก

ตารางที่ ค.1

แสดงคะแนน จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก

คะแนนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน – ภายนอก		จำนวน (คน)	ร้อยละ
คะแนนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน (0-13)	0	1	0.3
	2	4	1.3
	3	4	1.3
	4	12	4.0
	5	12	4.0
	6	18	6.0
	7	30	10.0
	8	26	8.7
	9	29	9.7
	10	27	9.0
	11	40	13.3
	12	27	9.0
	13	32	10.7
รวม		262	87.3
คะแนนความเชื่อในอำนาจควบคุม ภายนอก (14-23)	14	15	5.0
	15	11	3.7
	16	5	1.7
	17	3	1.0
	18	1	0.3
	19	2	0.7
	21	1	0.3
รวม		38	12.7
รวมทั้งหมด		300	100
ค่าเฉลี่ย 9.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.466			

ตารางที่ ค.2

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน

คะแนนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0	1	0.4
2	4	1.5
3	4	1.5
4	12	4.6
5	12	4.6
6	18	6.9
7	30	11.4
8	26	9.9
9	29	11.1
10	27	10.3
11	40	15.3
12	27	10.3
13	32	12.2
รวม	262	100.0
ค่าเฉลี่ย 9.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.88		

ตารางที่ ค.3

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก

คะแนนความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
14	15	39.5
15	11	28.9
16	5	13.2
17	3	7.9
18	1	2.6
19	2	5.3
21	1	2.6
รวม	38	100
ค่าเฉลี่ย 15.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.68		

ภาคผนวก ง

แบบสอวัดเพื่อการวิจัย

เรื่อง บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ ความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ประจำสถานีตำรวจนครบาล
ในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 1

คำชี้แจง

แบบสอวัดชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ ระดับความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน – ภายนอก ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และระดับ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน – ภายนอก กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 แบบสอวัดนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ

ส่วนที่ 3 ความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก

ส่วนที่ 4 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในงาน

ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอวัดตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้ถือเป็นความลับ และการสรุปผลการค้นคว้าเป็นในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือบุคคลอื่นแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางมนสิการ สำราญสำรวงกิจ

นักศึกษาระดับปริญญาโทโครงการจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย X ลงใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() อายุ 20 - 30 ปี

() อายุ 31 - 40 ปี

() อายุ 41 - 50 ปี

() อายุ 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. อายุงาน

() ตั้งแต่ 1 ปี - 10 ปี

() อายุ 11 - 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

5. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 20,000 บาท

() 20,000 - 40,000 บาท

() มากกว่า 40,000 บาท

6. สายงาน

() ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน

() เจ้าหน้าที่จราจร

() เจ้าหน้าที่สืบสวน

() เจ้าหน้าที่สายตรวจ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะห้าองค์ประกอบ

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ท่านมีความคิดเห็นว่าตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1.	ข้าพเจ้าไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล					
2.	ข้าพเจ้าชอบให้มีคนอยู่รอบๆ ข้าพ					
3.	ข้าพเจ้าไม่ชอบเสียเวลาไปกับการคิดเพื่อฝัน					
4.	ข้าพเจ้าพยายามสุภาพกับทุกคนที่ข้าพเจ้าพบ					
5.	ข้าพเจ้าเก็บสิ่งของต่างๆ ให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ					
6.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณค่าตัวเองด้อยกว่าคนอื่น					
7.	ข้าพเจ้าเป็นคนหัวเราะง่าย					
8.	เมื่อข้าพเจ้าพบว่า วิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำสิ่งต่างๆ ข้าพเจ้าก็มักจะใช้วิธีนั้นอยู่เป็นประจำ					
9.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ามีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน					
10.	ข้าพเจ้าสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ					
11.	เมื่อข้าพเจ้าตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ					
12.	ข้าพเจ้าคิดว่าตัวเองเป็นคนไม่ร่าเริง					
13.	ข้าพเจ้ามักจะใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ข้าพเจ้าพบจากศิลปะหรือในธรรมชาติ					
14.	บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่					
15.	ข้าพเจ้าไม่ใช่คนที่ทำอะไรเป็นระบบแบบแผน					
16.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า					
17.	ข้าพเจ้าชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น					

ข้อ	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
18.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ทำเด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างผิดๆ					
19.	ข้าพเจ้าชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันทำงาน					
20.	ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง					
21.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ					
22.	ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ					
23.	บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของข้าพเจ้าน้อยมากหรือไม่มีผลเลย					
24.	ข้าพเจ้าค่อนข้างที่จะดูถูกหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น					
25.	ข้าพเจ้าจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติเพื่่มุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน					
26.	บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าตัวเองไม่มีข้าพเจ้าค่าเลย					
27.	ปกติแล้วข้าพเจ้าชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง					
28.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าชอบลองชิมอาหารใหม่ๆ และอาหารต่างชาติ					
29.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบคนอื่นเมื่อพวกเขามีโอกาส					
30.	ข้าพเจ้ามักเสียเวลานานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง					
31.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือหวาดวิตกกังวล					
32.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตัวข้าพเจ้าเต็มไปด้วยพลังความสามารถ					
33.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ					
34.	คนส่วนใหญ่ที่ข้าพเจ้ารู้จักรู้สึกชอบข้าพเจ้า					

ข้อ	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
35.	ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
36.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อข้าพเจ้า					
37.	ข้าพเจ้ามักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสและมีขวัญกำลังใจสูง					
38.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าเราควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการตัดสินใจเรื่องศีลธรรมจรรยา					
39.	บางคนคิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนเย็นชา และมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตน					
40.	เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ข้าพเจ้าจะพยายามทำมันให้ลุล่วงไปด้วยดี					
41.	บ่อยครั้งที่เมื่อเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้น ข้าพเจ้ามักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้มัน					
42.	ข้าพเจ้าไม่ใช่คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข					
43.	บางครั้งเมื่อข้าพเจ้าอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ ข้าพเจ้าจะรู้สึกสั่นสะท้านหรือเกิดคลื่นแห่งความเร้าร้อน					
44.	ข้าพเจ้ามักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง					
45.	บางครั้งข้าพเจ้าไม่ใช่คนที่ผู้อื่นฟังพาหรือไวใจได้ อย่างที่ควรจะเป็น					
46.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกเศร้าโศกหรือหดหู่ใจ					
47.	ชีวิตของข้าพเจ้าเต็มไปด้วยกิจกรรม					
48.	ข้าพเจ้ามีความสนใจเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือความรู้สึกของคนน้อยมาก					
49.	ปกติข้าพเจ้าจะเป็นคนที่พิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างละเอียดรอบคอบ					

ข้อ	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
50.	ข้าพเจ้าเป็นคนมีผลงานที่สามารถทำให้งานต่างๆ สำเร็จเสมอ					
51.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนแอ และต้องการให้คนอื่น มาช่วยแก้ปัญหาต่างๆ แทน					
52.	ข้าพเจ้าเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก					
53.	ข้าพเจ้ามีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่ประเทือง ปัญญา					
54.	ถ้าข้าพเจ้าไม่ชอบใครแล้ว ข้าพเจ้ามักจะแสดงให้เขา รู้					
55.	ข้าพเจ้าไม่มีความสามารถในการจัดสิ่งต่างๆ ให้เป็น ระบบระเบียบ					
56.	ในบางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกอับอายมาก จนอยากจะหลบ หน้าจากคนอื่น					
57.	ข้าพเจ้าชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของข้าพเจ้าเอง มากกว่าการเป็นผู้นำคนอื่น					
58.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือ ความคิดที่เป็นนามธรรม					
59.	ถ้าจำเป็น ข้าพเจ้าก็เต็มใจที่จะบงการให้คนอื่น ทำตามความต้องการของตนเอง					
60.	ข้าพเจ้ากระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ข้าพเจ้าทำ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน-ภายนอก

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ท่านมีความคิดเห็นว่าตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อ	ความเห็นของท่าน		ข้อความ
1.		a.	เด็กๆ มีปัญหาเพราะว่าพ่อแม่ของเขาลงโทษพวกเขามากไป
		b.	ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กๆ ส่วนใหญ่ในปัจจุบัน คือ การที่พ่อแม่ของพวกเขาปล่อยปละละเลยพวกเขามากเกินไป
2.		a.	อะไรๆ ที่เกิดในชีวิตที่ทำให้คนไร้ความสุข มักจะเป็นเพราะโชคไม่ดี
		b.	เคราะห์ร้ายของคนเกิดจากความผิดพลาดของเขาเอง
3.		a.	เหตุผลสำคัญที่ทำให้คนเกิดสงคราม เนื่องมาจากคนไม่สนใจการเมืองมากพอ
		b.	ยังไงๆ ก็ต้องมีสงคราม แม้ว่าคนจะพยายามป้องกันไม่ให้มี
4.		a.	ในระยะยาว คนจะได้รับการนับถือที่เขาควรจะได้รับ
		b.	โชคไม่ดี ข้าพเจ้าค่าของบุคคลมักไม่ได้รับการนึกถึงแม้ว่าบุคคลนั้นจะพยายามทำให้มีคนได้เห็น
5.		a.	ความคิดที่ว่า ครูไม่ยุติธรรมกับศิษย์ เป็นความคิดที่เหลวไหล
		b.	นักเรียนส่วนใหญ่ ไม่ได้ตระหนักรู้ว่าการได้เกรดของเขาเป็นเหตุบังเอิญ
6.		a.	บุคคลไม่สามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ หากไม่รู้จักจังหวะพักที่เหมาะสม
		b.	คนที่มีความสามารถ แต่ไม่ได้เป็นผู้นำ เพราะเขาไม่ฉวยประโยชน์จากโอกาสของเขา
7.		a.	ไม่ว่าข้าพเจ้าจะพยายามอย่างหนักเพียงใด ก็ยังมีคนไม่ชอบข้าพเจ้าอยู่ดี
		b.	คนที่ไม่สามารถทำให้คนอื่นชอบได้ ไม่เข้าใจวิธีการที่จะเข้ากับคนอื่น

ข้อ	ความเห็นของท่าน		ข้อความ
8.		a.	กรรมพันธุ์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล
		b.	ประสบการณ์ในอดีตในชีวิตของบุคคลเป็นตัวกำหนดว่าเขาเป็นคนแบบไหน
9.		a.	อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด
		b.	ข้าพเจ้าไม่เชื่อโชคชะตาในการตัดสินใจทำอะไรๆ
10.		a.	ในกรณีที่นักเรียนมีการเตรียมตัวเป็นอย่างดี ก็ไม่น่ามีอะไรน่ากลัว เว้นแต่การสอบที่ไม่ยุติธรรม
		b.	หลายครั้ง คำถามหลายคำถามในข้อสอบอาจไม่เกี่ยวข้องกับบทเรียน การเรียนจึงไม่มีประโยชน์
11.		a.	ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความตั้งใจทำงาน โชคมีส่วนช่วยเล็กน้อย
		b.	การได้ทำงานดีๆ ขึ้นกับสถานที่และเวลาที่เหมาะสม
12.		a.	คนธรรมดาสามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาล
		b.	มีคนที่มีอำนาจจำนวนหนึ่งที่จัดการสังคม คนธรรมดาๆ ไม่สามารถมีปากมีเสียงได้
13.		a.	เมื่อข้าพเจ้าวางแผน ข้าพเจ้าเกือบจะมั่นใจเป็นที่สุดได้ว่าข้าพเจ้าสามารถทำได้ตามแผน
		b.	เป็นเรื่องไม่ฉลาดเลยที่จะวางแผนไปไกลเกิน เพราะหลายสิ่งก็ขึ้นอยู่กับโชคหรือไม่ดีอยู่ดี
14.		a.	มีคนจำนวนหนึ่งที่ไม่ทำอะไรดีเลย
		b.	ทุกคนมีดีในตัว
15.		a.	ในกรณีของข้าพเจ้า การได้มาในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการไม่ได้เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องน้อยมากกับเรื่องดวง
		b.	หลายครั้ง เราอาจใช้การโยนหัวหรือก้อยเพื่อตัดสินใจว่าจะทำอะไรดี

ข้อ	ความเห็นของท่าน		ข้อความ
16.		a.	คนที่ได้ขึ้นเป็นเจ้านาย บ่อยครั้งขึ้นอยู่กว่าใครโชคดีพอจะได้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมก่อนคนอื่น
		b.	การทำให้คนทำเรื่องที่ถูกต้องนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและโชค ซึ่งโชคมีส่วนเพียงเล็กน้อยหรือแทบจะไม่ต้องพึ่งโชคเลย
17.		a.	เมื่อพูดถึงสังคมโลก คนส่วนใหญ่เป็นเหยื่อของพลังอำนาจที่ไม่สามารถ เข้าใจหรือควบคุมได้
		b.	เมื่อเรามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองและสังคม เราก็จะสามารถควบคุม เหตุการณ์ระดับโลกได้
18.		a.	คนส่วนใหญ่ไม่ตระหนักถึงชีวิตของพวกเขา ถูกควบคุมโดยสิ่งที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ
		b.	โชค นั้นไม่มีอยู่จริง
19.		a.	บุคคลควรเต็มใจยอมรับความผิดพลาด
		b.	เป็นการดีที่สุดที่จะปิดความผิดพลาดของตน
20.		a.	เป็นการยากที่จะรู้ว่าคนอื่นชอบข้าพเจ้าจริง ๆ หรือไม่
		b.	ข้าพเจ้าจะมีเพื่อนกี่คนนั้นขึ้นอยู่กับว่าข้าพเจ้าเป็นคนน่ารักแค่ไหน
21.		a.	ในระยะยาว สิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นกับเรานั้นจะถูกทำให้สมดุลด้วยสิ่งดี ๆ
		b.	ความโชคร้ายส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการขาดความสามารถ ความเพิกเฉย ความขี้เกียจ หรือทั้งสามสาเหตุ
22.		a.	เราสามารถลบล้างการทุจริตทางการเมืองด้วยความพยายามที่มากพอ
		b.	เป็นเรื่องยากสำหรับคนธรรมดาที่จะมีอำนาจควบคุมเหนือสิ่งที่พวกนักการเมืองทำ

ข้อ	ความเห็นของท่าน		ข้อความ
23.		a.	บางครั้งข้าพเจ้าไม่สามารถเข้าใจว่าพวกครูให้เกรดเหล่านั้นได้อย่างไร
		b.	มีความเชื่อมโยงโดยตรงระหว่างการตั้งใจเรียนมากแค่ไหนของข้าพเจ้ากับเกรดที่ข้าพเจ้าได้รับ
24.		a.	ผู้นำที่ดีคาดหวังให้คนตัดสินใจเพื่อตัวเอง ว่าพวกเขาควรจะทำอะไร
		b.	ผู้นำที่ดีบอกกับทุกคนอย่างกระจ่างว่างานของพวกเขาคืออะไรบ้าง
25.		a.	หลายครั้ง ข้าพเจ้ารู้สึกตัวข้าพเจ้ามีอิทธิพลเพียงเล็กน้อยต่อสิ่งที่เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า
		b.	สำหรับข้าพเจ้า มันเป็นไปได้ที่จะเชื่อว่า โอกาส หรือดวง มีบทบาทสำคัญในชีวิตของข้าพเจ้า
26.		a.	บุคคลโดดเดี่ยวเพราะเขาไม่ได้พยายามทำตัวเป็นมิตร
		b.	การพยายามที่จะเอาใจคนอื่นไม่ได้ช่วยเลย ถ้าพวกเขาชอบข้าพเจ้า เขาก็ชอบข้าพเจ้าเอง
27.		a.	มีการให้ความสำคัญกับการกีฬาในโรงเรียนมัธยมมากเกินไป
		b.	การอยู่ในทีมนักกีฬาเป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมในการสร้างบุคลิก
28.		a.	สิ่งที่เกิดขึ้นกับข้าพเจ้าเกิดจากการกระทำของข้าพเจ้าเอง
		b.	บางครั้ง ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มีอำนาจควบคุมที่เพียงพอต่อชีวิตข้าพเจ้าที่กำลังดำเนินอยู่
29.		a.	บ่อยครั้ง ข้าพเจ้าไม่เข้าใจว่าทำไมนักการเมืองทำตัวเช่นนั้น
		b.	ในระยะยาว ประชาชนต้องรับผิดชอบต่อรัฐบาลแย่ๆ ของระดับชาติพอๆ กับระดับท้องถิ่น

ส่วนที่ 4 แบบสอบถาม ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

คำชี้แจง โปรดกากบาท (X) เลือกระดับ 1, 2, 3, 4 และ 5 ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

หลังจากที่อ่านสถานการณ์สมมติของข้อคำถามแต่ละข้อแล้ว โดยในแต่ละข้อมีคำตอบเดียว

ระดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมืออย่างมาก

ระดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมือ

ระดับที่ 3 ท่านมีความเห็นเป็นกลางโดยไม่เอนเอียง

ระดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยกับข้อความทางขวามือ

ระดับที่ 5 ท่านเห็นด้วยกับข้อความทางขวามืออย่างมาก

โปรดทำให้ครบทุกข้อ แม้บางข้ออาจไม่เกิดขึ้นจริงกับท่านก็ตาม แต่ให้จินตนาการสมมติว่าเกิดเหตุการณ์ขึ้นกับท่าน ท่านจะคิดและตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้นอย่างไร

1. เมื่อข้าพเจ้าตั้งทำงานอย่างเต็มที่แล้ว แต่ยังถูกตำหนิจากหัวหน้า ข้าพเจ้าจะเกิดความรู้สึก.

น้อยใจ หางานใหม่	1	2	3	4	5	ทบทวนการทำงานตามคำตำหนิตัดข้อบกพร่องหัวหน้าที่เตือน
------------------	---	---	---	---	---	---

2. หัวหน้ากล่าวตำหนิข้าพเจ้าอย่างรุนแรงต่อหน้าเพื่อนร่วมงานจำนวนมาก ทั้งๆ ที่ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างดีแล้ว ข้าพเจ้าจะ. . .

รู้สึกเสียหน้าอย่างมาก ไม่พอใจ เดินออกจากโต๊ะไม่มองหน้าใคร	1	2	3	4	5	ไม่สนใจ ตั้งใจทำงานต่อไป
---	---	---	---	---	---	--------------------------

3. หลังจากการเสนอโครงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าจะ. . .

รู้สึกผิดหวังเสียใจ ไม่อยากทำ	1	2	3	4	5	พยายามขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานต่อไป ชี้ให้เห็นความสำคัญในการร่วมมือ
-------------------------------	---	---	---	---	---	--

4. ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้างในการเปลี่ยนงานหน้าที่ใหม่ที่ข้าพเจ้ารู้สึกชอบ และเป็นงาน ที่ข้าพเจ้าถนัดมากกว่างานในหน้าที่ปัจจุบัน ข้าพเจ้าจะ. . .

ยกเลิกความคิดและทำงานในหน้าที่เดิมต่อไป	1	2	3	4	5	เปลี่ยนแปลงไปทำงานในหน้าที่ที่ตนเองชอบและถนัดมากกว่า
---	---	---	---	---	---	--

5. หากข้าพเจ้าพลาดเที่ยวบินที่จองตัวเอาไว้แล้ว ข้าพเจ้าคิดว่า. . .

คงไม่สามารถทำอะไรได้แล้วเลยตามเลย	1	2	3	4	5	คิดว่าคงมีทางแก้ ลองติดต่อไปที่สายการบิน
-----------------------------------	---	---	---	---	---	--

6. ข้าพเจ้าถูกให้ออกจากงานเพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในขณะที่ ข้าพเจ้าทำงานที่นี้มามากกว่า 15 ปี และข้าพเจ้ายังทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าพเจ้าจะ. . .

เสียใจและนอนทำใจอยู่ที่บ้านซักพัก โดยใช้เงินชดเชยไปก่อน	1	2	3	4	5	ตั้งสติและพยายามคิดหาหนทางทำใหม่ต่อไปทันที
---	---	---	---	---	---	--

7. ข้าพเจ้าได้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนคนนั้นได้พยายามยั่วโทสะ ข้าพเจ้าอารมณ์ไม่อยู่ พาขวดยาเกือบไปโดนหัวของเขา ต่อมาเมื่อพบเขา ข้าพเจ้าจะมีปฏิกิริยา. . .

ทำตัวไม่ถูกไม่กล้าสู้หน้า	1	2	3	4	5	เสียใจเข้าไปขอโทษ
---------------------------	---	---	---	---	---	-------------------

8. บ้านที่ข้าพเจ้าเพิ่งซื้อ ถูกเวนคืนที่ดินไปทำทางด่วนและได้ค่าชดเชยแสนถูก โดยข้าพเจ้าเก็บเงินซื้อบ้านนี้มากกว่า 10 ปี ข้าพเจ้าจะ. . .

ทุกข์ใจและตัดสินใจจะไม่ซื้อบ้านอีกต่อไป	1	2	3	4	5	คิดว่าสักวันต้องเก็บเงินซื้อบ้านให้ได้ ตั้งใจทำงานต่อไป
---	---	---	---	---	---	---

9. ถ้าข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานถูกสั่งให้มาทำงานเนื่องจากมีงานสำคัญเร่งด่วนในวันหยุดของข้าพเจ้าอย่างกะทันหัน ข้าพเจ้าจะแสดงอาการ. . .

โธ่ ! แย่จริง แทนที่จะได้พักผ่อนในวันหยุด	1	2	3	4	5	ไม่เป็นไร ช่วยกันทำงานเดี๋ยวก็เสร็จได้ไปพัก
---	---	---	---	---	---	---

10. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานถูกลดเงินเดือน 30% และต้องทำงานหนักมากขึ้น เพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในภาวะวิกฤต ข้าพเจ้าจะแสดงอาการ. . .

อย่างนี้ก็แย่สิ เจองานหนักแน่ๆ หางานใหม่ดีกว่าไหม	1	2	3	4	5	เราต้องสู้ ช่วยกันตั้งใจทำงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องผ่านวิกฤติไปได้
---	---	---	---	---	---	---

11. เหตุผลที่เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความคิดเห็นของข้าพเจ้าเนื่องจาก. . .

เพื่อนร่วมงานไม่เข้าใจความคิดเห็นของข้าพเจ้า	1	2	3	4	5	ข้าพเจ้าอาจชี้แจงรายละเอียด ของความคิดไม่ชัดเจนมากพอ
--	---	---	---	---	---	---

12. เมื่อมีความผิดพลาดการทำงานเกิดขึ้นในหน่วย ซึ่งก่อให้เกิดผลร้ายแก่ประชาชน สิ่งแรกที่ข้าพเจ้า
จะกระทำคือ . . .

ค้นหาคนทำผิดและลงโทษให้ เป็นตัวอย่าง	1	2	3	4	5	ประชุมร่วมกันเพื่อหา ข้อผิดพลาดและแนวทาง แก้ปัญหา
---	---	---	---	---	---	---

13. ถ้าข้าพเจ้าถูกต่อว่าจากผู้มาชำระค่าปรับจราจรอย่างรุนแรง เพราะเจ้าหน้าที่จราจรที่จับกุมพุดจา
ไม่ดี ในฐานะที่ข้าพเจ้าเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้เป็นผู้ก่อเหตุ แต่กลับเป็นคนที่ถูกต่อว่า
ข้าพเจ้าจะ...

รู้สึกโกรธผู้มาชำระค่าปรับ เพราะว่าไม่ได้เป็นความผิดของ ตน	1	2	3	4	5	กล่าวขอโทษขอโทษผู้มาชำระ ค่าปรับ รับเรื่องไว้น่าเรียน ผู้บังคับบัญชาแก้ไขต่อไป
--	---	---	---	---	---	--

14. เอกสารสำคัญถูกส่งไปยังผู้บังคับบัญชาล่าช้าและถูกดำเนินทั้งที่ข้าพเจ้าพิมพ์เอกสารดังกล่าวเสร็จ
แล้วและส่งไปให้หัวหน้างานของข้าพเจ้าเช่นตั้งแต่ 2 สัปดาห์ก่อน ข้าพเจ้าจะ...

คิดว่าหัวหน้างานเป็นคนต้อง รับผิดชอบ	1	2	3	4	5	คิดว่าเป็นความผิดของตนด้วยที่ ไม่ติดตามงาน
---	---	---	---	---	---	---

15. สภาวะที่น้ำมันแพงมากในขณะนี้ สมมติว่าข้าพเจ้าเป็นคนรวยมากและแต่เดิมชอบขับรถเล่นไป
ตามต่างจังหวัดประจำข้าพเจ้าจะ. . .

เลิกขับรถเล่น ใช้รถเฉพาะยาม จำเป็น ช่วยชาติประหยัด พลังงาน	1	2	3	4	5	ขับรถเล่นอย่างเดิมต่อไปเพราะ ข้าพเจ้ารวยมีเงินจ่ายค่าน้ำมัน
--	---	---	---	---	---	--

16. เพื่อนร่วมงานในแผนกข้าพเจ้าทะเลาะกัน ทำให้งานไม่เสร็จทันเวลา ข้าพเจ้าจะ. . .

ไม่สนใจเพราะไม่ใช่ปัญหาของ ข้าพเจ้า	1	2	3	4	5	เข้าไปช่วยไกล่เกลี่ย เพื่อให้งาน เสร็จทันเวลา
--	---	---	---	---	---	--

17. ข้าพเจ้าตั้งใจทุ่มเททำงานมาตลอดทั้งปี แต่ถูกมองข้ามเพื่อนร่วมงานได้รับการเลื่อนขั้นแทนข้าพเจ้าคิดว่า. . .

แย่มาก ข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ธรรม	1	2	3	4	5	สำรวจหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเอง
---	---	---	---	---	---	-------------------------------------

18. ข้าพเจ้าในฐานะเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ได้ไปประสบเหตุด้วยความรวดเร็วอย่างเต็มที่แล้ว แต่ผู้เสียหายได้ต่อว่าข้าพเจ้าอีกในเรื่องความรวดเร็วในการไปถึงสถานที่เกิดเหตุ ข้าพเจ้าจะ. . .

คิดว่าญาติผู้เสียหายเรื่องมาก และคิดว่าเพราะพนักงานวิทยุประสานงานล่าช้า ทำให้ท่านถูกต่อว่า	1	2	3	4	5	คิดว่าตนเองผิดพลาดที่ และต้องทำให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป
--	---	---	---	---	---	--

19. ข้าพเจ้าเห็นไฟทางเดินในซอยของข้าพเจ้าดับหลายดวงในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังขับรถเข้าบ้าน ซึ่งมองดูแล้วมืดและเปลี่ยวมาก ข้าพเจ้าจะ. . .

ไม่ต้องสนใจ ไม่ใช่เรื่องอะไรของเรา เราก็คับรถไม่ลำบากอะไร	1	2	3	4	5	รีบแจ้งการไฟฟ้ามาซ่อมไฟเพราะไม่อยากให้เกิดเหตุร้ายกับทุกคน
---	---	---	---	---	---	--

20. ถ้าข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นหัวหน้ากลุ่ม 5ส. และข้าพเจ้าขอความร่วมมือเพื่อนร่วมงานมาทำงานในวันหยุด แต่ไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ ข้าพเจ้าจะ...

ปล่อยไป	1	2	3	4	5	ขอความร่วมมือต่อไป เพราะเป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะหาทางให้เพื่อนร่วมงานช่วยกันทำ 5ส.
---------	---	---	---	---	---	---

21. ข้าพเจ้าพลาดโอกาสในการสัมภาษณ์งานเพื่อขอย้ายไปอยู่หน่วยงานใหม่ ซึ่งเป็นที่ที่ข้าพเจ้าอยากย้ายไปทำงานมาก ข้าพเจ้าจึงรู้สึกว่. . .

เสียดายจัง คงไม่มีโอกาสดีๆ อย่างนี้อีกแล้ว	1	2	3	4	5	ยังมีโอกาสอื่นอีก ยังมีหน่วยงานอื่นดีๆ ที่จะรับข้าพเจ้าย้ายไปทำงานต่อไป
--	---	---	---	---	---	---

22. ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติประสบปัญหาเรื่องภาพลักษณ์และถูกโจมตีจากสื่อต่าง ๆ อย่างหนัก ข้าพเจ้าจะ. . .

รู้สึกทำใจยอมรับไม่ได้ คิดว่าคง เล่นงานกลับพวกที่มาโจมตี	1	2	3	4	5	พยายามช่วยกันทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และปฏิบัติการด้านการข่าว เชื่อว่าประชาชนส่วนใหญ่จะ เข้าใจ
---	---	---	---	---	---	---

23. เนื่องจากเกิดกรณีฟ้องร้องว่าสถานีตำรวจมีความผิดพลาดในการให้บริการประชาชนรายหนึ่ง ข้าพเจ้ารู้สึก. . .

สถานีตำรวจต้องเสียชื่อเสียง ต่อไปจะไม่มีใครกล้ามาสถานี ตำรวจเราอีก	1	2	3	4	5	เชื่อมั่นว่าสถานีตำรวจของเรา ไม่ได้ผิดพลาดในการให้บริการ ประชาชน และเมื่อความจริงถูก สอบสวนทุกคนจะเข้าใจ
--	---	---	---	---	---	---

24. ข้าพเจ้าพลาดโอกาสในการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะติดงานไม่สามารถแลกเวรได้ ทั้งที่ข้าพเจ้า
ได้ตัวเครื่องบินพร้อมที่พักฟรีจากการจ้บรางวัลชิงโชค ข้าพเจ้าจะรู้สึก. . .

เสียต๋ายจ้ง ชาตินี้คงไม่ได้ไปเที่ยว เมืองนอกอีกแน่ๆ	1	2	3	4	5	ไม่เป็นไร โอกาสหน้ายังได้ไป เที่ยวเมืองนอกอีกแน่ๆ
--	---	---	---	---	---	--

25. ถ้าข้าพเจ้าทำเงินหล่นหายไป โดยไม่สามารถติดตามคืนมาได้ข้าพเจ้ารู้สึก. . .

เศร้าใจและไม่มีความสุขไปอีก นาน	1	2	3	4	5	เสียต๋ายอยู่ไม่นาน แล้วลืมมันไป คิดว่าย่หาเงินใหม่ได้อีก
------------------------------------	---	---	---	---	---	---

26. ข้าพเจ้ามาทำงานที่สถานีตำรวจไม่ทันเพราะรถของข้าพเจ้าเกิดเสียกะทันหัน โทรศัพท์ก็ติดต่อ
ใครไม่ได้และจะขอความช่วยเหลือจากคนแถวนั้นก็ไม่มีใคร ข้าพเจ้ารู้สึก. . .

รู้สึกว่ชีวิตมีอุปสรรคมากมาย เหลือเกิน ทำอะไรก็พลาดไปหมด ต้องถูกตำหนิจากหัวหน้าแน่นอน	1	2	3	4	5	มันก็แค่ความผิดพลาดครั้งหนึ่ง เท่านั้นและทุกปัญหาจะต้องมี ทางแก้ไข
---	---	---	---	---	---	--

27. ข้าพเจ้าหมอบประจำตัวแจ้งผลการตรวจสุขภาพของข้าพเจ้าว่ามีไขมันในเลือดสูงมาก ข้าพเจ้าเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจและอัมพฤกษ์มาก ข้าพเจ้าคิดว่า. . .

ตัวเองเคราะห์ร้ายเหลือเกิน มีแต่โรคภัยไข้เจ็บ อายุคงไม่ยืนยาวแน่นอน	1	2	3	4	5	รู้สึกว่โรคภัยไข้เจ็บนั้นเป็นเรื่องธรรมดา เป็นได้ก็ต้องรักษาได้
---	---	---	---	---	---	---

28. วันนี้ไม่มีใครมางานวันเกิดข้าพเจ้าเลย ทั้งที่ข้าพเจ้าไลน์ไปชวนเพื่อนให้มางานหลายคน ข้าพเจ้าคิดว่า. . .

เพื่อนๆ คงไม่ชอบข้าพเจ้าแน่ๆ ไม่มีใคร โทรติดต่อมาบอกเลยว่ไม่ว่าง	1	2	3	4	5	เป็นไปได้ว่เพื่อนของข้าพเจ้ายิงไม่ได้อ่านไลน์หรืออาจติดธุระสำคัญจริงๆ
--	---	---	---	---	---	---

29. ข้าพเจ้าเพิ่งถูกแฟนที่คบกันมานานขอเลิก ซึ่งข้าพเจ้าเคยตั้งใจว่คนนี้จะแหละที่ข้าพเจ้าจะแต่งงานด้วย ข้าพเจ้าจะรู้สึกว่. . .

ความหวังทั้งหมดในชีวิตพังทลาย ขาดินนี้จะหาแฟนใหม่ไม่ได้อีกแล้ว	1	2	3	4	5	เขาอาจไม่ใช่เนื้อคู่ของเรา แต่ไม่เป็นไรอกหักเพียงครั้งเดียว ยังไม่ตาย
--	---	---	---	---	---	---

30. ข้าพเจ้าโชคร้ายถูกเพื่อนร่วมงานโกงเงินเป็นจำนวนมาก ข้าพเจ้าเสียใจมาก ข้าพเจ้าเชื่อว่าปีนี้ข้าพเจ้าดวงตกทำอะไรก็ไม่ค่อยประสบความสำเร็จ และข้าพเจ้าคิดว่า. . .

ข้าพเจ้าต้องโชคร้ายไปอีกนานตลอดปี และปีหน้าก็คงดวงตกเหมือนเดิม	1	2	3	4	5	ไม่นานความโชคร้ายก็จะผ่านพ้นไป และเราต้องยืนหยัดไม่ยอมแพ้
--	---	---	---	---	---	---

31. ข้าพเจ้าได้รับการตำหนิอย่างรุนแรงจากหัวหน้าในระยะหลังจนทำให้ข้าพเจ้าเชื่อว่า. . .

ข้าพเจ้าจะต้องได้รับการตำหนิเช่นนี้จากหัวหน้าของข้าพเจ้าตลอดไป	1	2	3	4	5	ข้าพเจ้าคงไม่ถูกตำหนิจากหัวหน้าเช่นนี้ตลอดไป
--	---	---	---	---	---	--

32. ข้าพเจ้าและครอบครัวตกอยู่ในเหตุการณ์พายุหิมะถล่มที่ยุโรป เป็นเวลา 3 วันแล้ว แต่ยังไม่มี
ความช่วยเหลือในการส่งข้าพเจ้ากลับประเทศไทย ข้าพเจ้าจะ. . .

เข้าใจและทำใจยอมรับมองไป ทางไหนก็ไม่เห็นทางรอด	1	2	3	4	5	พยายามดิ้นรนด้วยวิธีต่างๆ ตราบดีที่ยังมีลมหายใจ ชีวิตยังมี หวัง
---	---	---	---	---	---	---

33. ข้าพเจ้าถูกตรวจพบว่า ผลเลือดเป็นบวก (เป็นเอดส์) ข้าพเจ้าจะมีชีวิตที่เหลืออยู่อย่างไร. . .

หมดอาลัยตายอยาก ชีวิตที่เหลือ คงต้องทรมาน ตายดีกว่า	1	2	3	4	5	ทำจิตใจให้เข้มแข็ง หันมาใส่ใจใน สุขภาพเพื่อจะได้มีชีวิตต่อไปอีก ยาวนาน
--	---	---	---	---	---	--

34. รุ่่น้องในหน่วยได้เลื่อนตำแหน่งแซงข้าพเจ้าไป โดยข้าพเจ้าคิดว่าตนน่าจะมีข้าพเจ้าสมบัติกับ
ตำแหน่งนั้น มากกว่า ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหวังและคิดว่า. . .

คงไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ตลอดไป เพราะหัวหน้าอาจไม่ ชอบเรา	1	2	3	4	5	ตั้งใจทำงานและพัฒนา ความสามารถตนเองอีกไม่นาน หัวหน้าต้องเห็นความสามารถ ของเรา
---	---	---	---	---	---	--

35. ข้าพเจ้าทำงานดีมาตลอดและเป็นที่ชื่นชมของหัวหน้างาน แต่ข้าพเจ้าเกิดความผิดพลาดในการ
ทำงานซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ ทำให้ได้รับคำตำหนิในที่ประชุม ข้าพเจ้าเชื่อว่า. . .

คงไม่ได้รับความเชื่อถือจาก หัวหน้างานอีกต่อไปแล้ว เพราะ เหตุการณ์ครั้งนี้ถือว่ารุนแรงที่สุด	1	2	3	4	5	การได้รับคำตำหนิเช่นนี้คงมี เฉพาะครั้งนี้ ตราบข้าพเจ้ายัง ทำงานที่สถานีตำรวจนี้ ยังมี โอกาสได้รับคำชื่นชมอีก
---	---	---	---	---	---	---

36. ญาติสนิทของข้าพเจ้าป่วยเป็นมะเร็ง ข้าพเจ้าคิดว่า. . .

ข้าพเจ้าคงต้องสูญเสียญาติสนิท เขาต้องมีโรคแทรกซ้อนต่ออีก หลายโรคแน่ๆ	1	2	3	4	5	ต้องมีทางรักษาเขาคงไม่มีโรค แทรกซ้อนอะไรอีก และไม่ไม่นาน อาการก็จะดีขึ้น
--	---	---	---	---	---	--

37. ถ้าข้าพเจ้าลงทุนซื้อหุ้นเป็นจำนวนมากและต่อมาตลาดหุ้นตกทำให้ข้าพเจ้าขาดทุน ข้าพเจ้าจะ...

ยอมขาดทุนแค่นี้ ขายหุ้นทิ้งให้หมดดีกว่า และสัญญาว่าจะไม่เล่นหุ้นอีกต่อไป	1	2	3	4	5	หุ้นมีลงก็ต้องมีขึ้น ถ้าขายทิ้งตอนนี้ก็มีแต่ขาดทุน อดทนรออีกหน่อยให้ราคาหุ้นกลับขึ้นมาแล้วค่อยขายดีกว่า
--	---	---	---	---	---	---

38. ข้าพเจ้าเป็นหัวหน้างาน ข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าในที่ประชุมได้รับการคัดค้านและสับสนประมาทอย่างหนักจากผู้บังคับบัญชาทั้งที่ข้าพเจ้าได้ทำการศึกษามาอย่างดีแล้วว่าแนวทางดังกล่าวจะทำให้สถานีดำรงได้รับการยอมรับมากขึ้น ข้าพเจ้ารู้สึกเสียใจ ข้าพเจ้าจะ. . .

เลิกล้มความพยายามและสูญเสียความมั่นใจตลอดไป	1	2	3	4	5	อดทนว่าสักวันหนึ่งผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจแนวคิดของเราเมื่อท่านได้รับข้อมูลเพิ่มเติมเรื่อยๆ
---	---	---	---	---	---	---

39. ข้าพเจ้าทำธุรกิจผิดพลาดทำให้หมดตัว ทรัพย์สินถูกยึดทั้งหมด ข้าพเจ้าเสียใจอย่างมาก เพราะแต่ก่อนข้าพเจ้าเคยเป็นคนที่ร่ำรวย และมีแต่คนชื่นชมความสามารถอย่างมาก ข้าพเจ้าคิดจะ. . .

ทุกข์ทรมานไปอีกนานเพราะยอมรับความเป็นจริงไม่ได้ อยากหลบผู้คนไปให้พ้นๆ	1	2	3	4	5	อดทนสู้ชีวิตต่อไป ไม่ว่าจะต้องทำงานเป็นลูกจ้างก็ตาม ไม่นานเราก็จะฟื้นตัวได้ด้วยความสามารถของเรา
---	---	---	---	---	---	---

40. ข้าพเจ้าเป็นนักกีฬาว่ายน้ำทีมชาติที่เป็นความหวังว่าจะคว้าเหรียญทองโอลิมปิก แต่ข้าพเจ้าพลาดตกรอบแรกโดยไม่ได้รับเหรียญใดๆ เลย ข้าพเจ้ารู้สึกเสียใจและได้รับคำถากถางมากมาย ข้าพเจ้าจะ. . .

ท้อแท้ขาดความมั่นใจและจะเลิกว่ายน้ำอีกต่อไป	1	2	3	4	5	มุ่งมั่นฝึกซ้อมต่อไปพยายามสร้างความมั่นใจให้กลับมาอีกครั้ง ตั้งใจว่าสักวันต้องคว้าเหรียญให้ได้
---	---	---	---	---	---	--

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ท่านมีความคิดเห็นว่าตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ					
2.	ข้าพเจ้ามีโอกาสน้อยมากที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง					
3.	หัวหน้างานของข้าพเจ้ามีความสามารถในการทำงาน					
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ					
5.	ข้าพเจ้าชอบคนที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย					
6.	บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่างานของข้าพเจ้าไม่มีความหมาย					
7.	การสื่อสารองค์กรเป็นไปได้อย่างดี					
8.	คนที่ทำงานดีมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม					
9.	หัวหน้างานไม่ยุติธรรมสำหรับข้าพเจ้า					
10.	สวัสดิการที่เราได้รับดีเท่าเทียมกับองค์กรอื่น					
11.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ข้าพเจ้าทำไม่ได้รับการชื่นชม					
12.	กฎระเบียบที่ยุ่งยากขัดขวางความพยายามในการทำงาน					
13.	ข้าพเจ้าพบว่า ข้าพเจ้าต้องทำงานหนักขึ้นกว่าเดิมเพราะเพื่อนร่วมงานไร้ความสามารถ					
14.	ข้าพเจ้าชอบงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่					
15.	เมื่อข้าพเจ้าคิดถึงสิ่งที่องค์กรจ่ายให้ข้าพเจ้า ข้าพเจ้ารู้สึกว่าองค์กรไม่ได้ชอบข้าพเจ้าเท่าไรนัก					

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16.	พนักงานสามารถเติบโตได้ในองค์กรนี้ เช่นเดียวกับองค์กรอื่น					
17.	หัวหน้างานไม่ค่อยแสดงความสนใจใน ความรู้สึกของลูกน้อง					
18.	สวัสดิการที่ได้รับเป็นธรรมกับทุกคน					
19.	การให้รางวัลในการทำงานมีน้อยมากสำหรับผู้ ทำงานที่นี่					
20.	ข้าพเจ้าต้องทำงานหลายอย่างมากเกินไป					
21.	ข้าพเจ้าสนุกกับเพื่อนร่วมงาน					
22.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นใน องค์กร					
23.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ					
24.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับโอกาสการขึ้นเงินเดือน ของข้าพเจ้า					
25.	ข้าพเจ้าชอบหัวหน้างาน					
26.	ข้าพเจ้าต้องทำงานเอกสารมากมายเกินไป					
27.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าความพยายามของข้าพเจ้าไม่ได้ รับการตอบแทนในรูปแบบที่เหมาะสม					
28.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง					
29.	งานของข้าพเจ้าน่าสนุก					
30.	ไม่ได้มีการอธิบายงานที่ได้รับมอบหมายให้ ชัดเจน					



หนังสือรับรองการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในคน
 คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2 สาขาสังคมศาสตร์
 99 หมู่ที่ 18 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12121
 โทร. 0-2564-4440-79 ต่อ 1804, โทรสาร 0-2564-3937

รหัสโครงการวิจัยที่ 033/2562 หนังสือรับรองเลขที่ 039/2562

ชื่อโครงการวิจัย บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญ
 และฟันฝ่าอุปสรรค กับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการ
 ตำรวจนครบาล 1

ชื่อผู้วิจัย นางสาวมนสิการ สำราญสำราญกิจ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารที่รับรอง

1. โครงร่างการวิจัย ฉบับที่ 3 วันที่ 18 กรกฎาคม 2562
2. เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Information Sheet) ฉบับที่ 3 วันที่ 18 กรกฎาคม 2562
3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form) ฉบับที่ 3 วันที่ 18 กรกฎาคม 2562

คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2 ได้พิจารณาอนุมัติด้านจริยธรรมการ
 ทำวิจัยในคนให้ดำเนินการวิจัยข้างต้นได้ ตามมติการพิจารณาแบบ Expedited Review

ลงชื่อ.....

(ศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม)

ประธานคณะกรรมการ

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุปัญญา จิตตพันธ์)

อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

วันที่รับรอง: วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

วันหมดอายุการรับรอง: วันที่ 19 กรกฎาคม 2563

กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้า 19 กรกฎาคม 2563

ผู้วิจัยที่ได้รับการรับรองจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้:

1. ผู้วิจัยรับทราบว่าเป็นการวิจัยจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะอนุกรรมการฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เพื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 30 วัน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัครวิจัย หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ ประทับตราคณะอนุกรรมการฯ เท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ต้องขออนุมัติจากคณะอนุกรรมการฯ ต้องรายงานคณะอนุกรรมการ ภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะอนุกรรมการฯ พิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย และบทคัดย่อผลการวิจัย เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ

นางมนสิการ สำราญสำรวจกิจ

วันเดือนปีเกิด

9 ธันวาคม 2507

วุฒิการศึกษา

ปีการศึกษา 2529: บริหารธุรกิจบัณฑิต

(การเลขานุการ) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

