

**อิทธิพลของการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค  
และการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผาสุกของ  
พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง\***

**The Influence of Adversity Quotient and Self-esteem towards  
Production Worker's Well-being in a Packaging Company**

**ธัญญารัตน์ ยววรรณ\*\*  
รศ.พวงเพชร วัชรอยู่\*\*\***

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง และระดับความผาสุกของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง เพื่อเปรียบเทียบความผาสุกของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน และเพื่อหาอิทธิพลของการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความผาสุกของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 165 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประยุกต์สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่าระดับการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การเห็นคุณค่าในตนเอง และความผาสุกของพนักงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกันมีความผาสุกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีผลต่อความผาสุกไม่แตกต่างกัน การเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (ด้านบังคับควบคุม ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง และด้านความมานะ อดทน) และการเห็นคุณค่าในตนเอง (ด้านความสำคัญ) สามารถร่วมพยากรณ์ความผาสุกได้ร้อยละ 54.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** การเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การเห็นคุณค่าในตนเอง ความผาสุก

\* บทความนี้สรุปผลจากวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

\*\* นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

\*\*\* รองศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

## Abstract

The objectives of this research were three folds. First, it studied the level of adversity quotient, self-esteem and well-being. Second, it compared the production worker's well-being in accordance to their sex, ages, education level, marital status, and tenure. And third, it examined the influence of adversity quotient and self-esteem on well-being. Samples were 165 production workers at a packaging company. Data were collected by questionnaires and analyzed with the application program. Statistics used were the percentages, the arithmetic mean, the standard deviation, the t-test, the analysis of variance, and the stepwise multiple regression analysis.

Research results indicated that the adversity quotient, self-esteem and well-being of production worker were at high level. Secondly, there was significant difference in well-being at only different ages at the level of 0.05. Thirdly, differences in sex, level of education, marital status, and tenure caused no difference in adversity quotient, self-esteem and well-being of production worker. And fourthly, adversity quotient (control, reach, and endurance) and self-esteem (significance) could jointly predict 54.2 percent of the well-being at the statistical significance level of 0.05.

**Keywords:** Adversity Quotient, self-esteem, well-being

## บทนำ

ความผาสุกในการทำงาน (Well-Being) ของพนักงานเกิดขึ้นได้จากสภาพการณ์หลายอย่างเป็นต้นว่า การมีงานทำ การมีรายได้จนเพียงพอครอบครัว แต่ไม่ได้หมายความว่าทำให้พนักงานมีความสุขอย่างแท้จริงได้ (วิทยากร เชียงกุล, 2552 : 18-19) ดังที่ผลการวิจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับรายได้กับความผาสุกของพนักงานที่ระบุไว้ว่า ความผาสุกไม่มีความสัมพันธ์กับเศรษฐกิจ กล่าวคือ เมื่อรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น ก็ไม่ได้ทำให้ความผาสุกเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (ชัชวาล ศิลปะกิจ และ อรวรรณ ศิลปะกิจ, 2551 : 26) ดังนั้นการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจไม่ได้มีส่วนช่วยในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Social Well-Being) ด้วยเหตุนี้องค์การจึงควรหาทางส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผาสุกที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และร่วมสร้างทุนแห่งความผาสุกร่วมกัน

ทุนแห่งความผาสุก นับว่าเป็นทุนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของทุกองค์กร และเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะความผาสุกนั้นไม่ควรจะมีเพียงเฉพาะแต่ในบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น หากควรเป็นความผาสุกร่วมกันของพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ หันมาตระหนักถึงทุนมนุษย์ และปรับเปลี่ยนมุมมองในการบริหารงาน ที่ให้ความสำคัญต่อการสร้างความผาสุกในการทำงานมากขึ้น (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2551 : 4-5) แต่สิ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ

มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น อยู่ที่ตัวพนักงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะพนักงานทั้งหลายนั้นจะเป็นผู้ร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้เป็นจริงขึ้นมาได้

ความเจริญก้าวหน้า ความยั่งยืน และความมั่นคง เป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งทุก ๆ องค์การต้องใส่ใจ และมุ่งมั่นพัฒนาให้ดีขึ้น โดยเฉพาะการสร้างคนให้เป็นคนเก่ง และคนดี มีความอดทน เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่พอ ๆ กับการสร้างคุณภาพในสินค้าของบริษัทเลยทีเดียว (สราวุฒิ พันธุรงค์ และ อรณิชา พิทักษ์เศรษฐการ, 2551 : 24) ฉะนั้นการมีพนักงานที่เป็นคนดี เก่ง อดทน และยิ่งมีความสุขด้วยแล้วย่อมสามารถทำงานให้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาเตรียมพร้อมรับมือต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ชอบทำงานที่ท้าทายมากขึ้น กล่าวคือ แม้งานจะยากก็อยากจะทำ หรือชอบที่จะเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคนั้นเอง

การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานสามารถประสบความสำเร็จได้มากขึ้น มีความอดทนบึกบึน มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และความสุขก็จะยิ่งมากขึ้นด้วย (สุภา อภิญาภิบาล, 2549 : 13) นอกจากนี้ Stoltz (1997 : 6-7) ยังได้กล่าวไว้ว่าการสามารถควบคุมตนเอง และควบคุมสถานการณ์ที่เป็นปัญหา หรืออุปสรรคให้ผ่านพ้นไปได้ นั้นเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของพนักงาน ทั้งหน้าที่การงานและการดำเนินชีวิต นอกจากนี้การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค สามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน ความสุข ความสนุกสนาน ความเข้มแข็งทางอารมณ์ที่สามารถตอบโต้ต่อการเปลี่ยนแปลงได้ (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551 : 25-26) ประเด็นที่สำคัญคือ ถ้าหากพนักงานสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคได้ ย่อมช่วยให้การทำงานของพนักงานสำเร็จ มีความตั้งใจประกอบการงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดไป แล้วจะทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของพนักงาน รวมทั้งทางด้านทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังที่ คูเปอร์ สมิธ (1981 : 70-71) และ เบิร์ม และ แคลสซิน (1996 : 56-57) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าพนักงานที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จะเป็นพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับพนักงานที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น รวมไปถึงการมีความรู้สึกกังวลใจ และมีแนวโน้มที่จะประสบกับความล้มเหลวในชีวิตมาก องค์กรควรหาทางส่งเสริมให้พนักงานมีคุณสมบัติ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองสูง คือ ให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถในตนเอง เพื่อให้เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้ แล้วพนักงานจะรู้สึกมีความสุข เมื่อรู้ว่าตนเองมีคุณค่าจากความสำเร็จนั้น

การมุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีคุณสมบัติมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง เป็นการสร้างเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงานแล้ว ในด้านการดำเนินธุรกิจด้านการผลิตนั้น การเชื่อมั่นในคุณภาพของลูกค้านั้นเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อสินค้าทุกอย่างที่ผลิตขึ้นมาล้วนต้องการการปกป้อง และรักษาให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ ในระหว่างการเดินทางจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์จึงมีความสำคัญเปรียบเสมือนเป็นหน้าตาของสินค้า ดังนั้นการออกแบบดีไซน์รูปลักษณะบรรจุภัณฑ์ จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างหนึ่ง เมื่อทำการออกแบบบรรจุภัณฑ์ ต้องมีความสวยงามเหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ และมีส่วนช่วยส่งเสริมการขาย (ธนาคารกสิกรไทย, 2556) ดังนั้นบทบาททางด้านผลิตบรรจุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และน่าเชื่อถือ จึงเป็น

เป้าหมายของทุกบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านผลิตบรรจุภัณฑ์ แต่เนื่องจากธุรกิจทางด้านผลิตบรรจุภัณฑ์ในปัจจุบันมีการแข่งขันกันมากขึ้น ฉะนั้นหากองค์กรสามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และให้สามารถดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพของผลผลิตดีขึ้นมาก จนเป็นที่ภูมิใจแก่องค์กรและผู้ผลิตขึ้นมาจะนำความมาพอใจ และยังเกิดความพอใจในการดำเนินชีวิตขึ้นได้

จากที่กล่าวแล้วข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาอิทธิพลของการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความมาพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งเป็นอย่างไร และผลการวิจัยที่ได้มาองค์กรอาจจะนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทางด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร และการส่งเสริมความมาพอใจของพนักงาน เพื่อให้้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กร และมีความสำเร็จมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง และระดับความมาพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง
2. ศึกษาเปรียบเทียบความมาพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน
3. ศึกษาอิทธิพลของการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับการเห็นคุณค่าในตนเอง ต่อความมาพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

### ทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดเกี่ยวกับความมาพอใจ

ความมาพอใจ หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของบุคคล ที่มีความพึงพอใจชีวิต ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เข้าใจสภาวะการณ์ที่เป็นอยู่ มีอุดมคติแห่งตน และมีสภาวะทางอารมณ์ในทางบวก มีความสบายกายสบายใจ ร่าเริง เบิกบาน พึงพอใจ ยินดี สามารถจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตตนเอง มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง สร้างสรรค์ผลงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ เสียสละ เพื่อสังคมภายใต้สภาพแวดล้อม และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตามแนวคิดของเซลส์ และเนกพาล (1992) และ อภิชัย มงคล และคณะ (2552) โดยนำเพียงบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ดังในตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบแนวคิดความผาสุกของ Sell and Nagpal อภิชัย มงคล และคณะ และผู้วิจัย

แนวคิดของ เซลล์ และเนกपाल	แนวคิดของ อภิชัย มงคล และคณะ (2552)	ผู้วิจัย
General Well-Being Positive Affect	ความรู้สึกลงในทางดี	ความรู้สึกลงในทางที่ดี
-	สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
Expectation Achievement Congruence	ความสามารถที่จะบรรลุความ สำเร็จตามความคาดหวัง	ความสามารถที่จะบรรลุความ สำเร็จตามความคาดหวัง
-	ความมีเมตตา กรุณาและเสียสละ	ความมีเมตตา กรุณาและเสียสละ
-	ความคิดสร้างสรรค์และความ กระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต	ความคิดสร้างสรรค์และความ กระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต
Social Support	การสนับสนุนทางสังคม	การสนับสนุนทางสังคม
Family Support	การสนับสนุนจากครอบครัว	การสนับสนุนจากครอบครัว

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบที่เหมาะสม ปรับใช้เป็นอย่างดีประกอบความผาสุก  
ทั้ง 7 ด้าน ที่มีความหมายของแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกลงในทางที่ดี หมายถึง การรับรู้อารมณ์ที่เป็นสุขจากการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์  
ด้านบวกของบุคคล ในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่จำเพาะเจาะจงในบางเรื่อง เป็นการพบความพอดี  
สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิง และมีความคิดความหวังเกี่ยวกับอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญ  
มากในการดำเนินชีวิต

2. ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความรู้สึกในความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น  
ซึ่งต้องการการยอมรับ และความรักจากบุคคลอื่น ตลอดจนรักคนอื่น ให้การดูแลเอาใจใส่ และรู้จักการ  
ให้แก่บุคคลอื่น สามารถสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับคนอื่นได้ง่าย ร่วมแบ่งปันความรู้สึกทั้งสุข และ  
ทุกข์กับคนอื่น ๆ ได้

3. ด้านความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ  
มั่นใจในความพยายามของตนเอง ที่จะประสบความสำเร็จและมีชีวิตตามที่คาดหวังไว้

4. ด้านความมีเมตตา กรุณาและเสียสละ หมายถึง ความต้องการช่วยให้ผู้อื่นมีความสุข และ  
ช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เป็นผู้ให้ เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมก่อนประโยชน์ตน

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต หมายถึงความสามารถ  
ของบุคคล ในการริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่เคยคิดหรือทำมาก่อน เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่า  
ตลอดจนมีความมุ่งมั่น ความพยายาม ความใส่ใจที่จะปรับปรุงการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความสุขกาย  
สบายใจในตนเองได้

6. ด้านการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อความปลอดภัย การรู้สึกได้ว่ามีผู้คนรอบข้างที่อาจให้ความช่วยเหลือได้ ทั้งในยามปกติและในยามคับขัน โดยร่วมรับรู้และร่วมรับผิดชอบ ในการแก้ไขปัญหา เมื่อตกอยู่ในห้วงวิกฤติ

7. ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นสุขของพนักงานที่ได้รับการเอาใจใส่ช่วยเหลือจากครอบครัวและมีส่วนร่วมผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

### แนวคิดเกี่ยวกับการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

การเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค หมายถึง หมายถึง ความสามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ รับรู้และเข้าใจสถานการณ์ รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อควบคุมและเอาชนะความยากลำบาก ด้วยการพยายามกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างความมุ่งมั่น อดทน เพื่อความสำเร็จตามแนวคิดของสตอลท์ (1997) ประกอบด้วย

1. ด้านบังคับควบคุม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค และสามารถจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ที่ต้องรับผิดชอบนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านความรับผิดชอบส่วนตน หมายถึง การใส่ใจในการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่อยู่ในหน้าที่รับผิดชอบของตน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงสิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยถือว่างานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย เสมือนเป็นงานของตนเอง

3. ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง หมายถึง วิธีการที่บุคคลเผชิญสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการรับรู้ถึงผลกระทบต่อสภาพการดำเนินงาน และการดำรงชีวิตของบุคคล แล้วพยายามทำให้บรรลุผลตามที่คาดหวัง

4. ด้านความมานะอดทน หมายถึง การรับรู้ถึงความยาวนาน ความคงทนของอุปสรรคที่บุคคลต้องรับผิดชอบ หรือต้องจัดการ แล้วพยายามเอาชนะอุปสรรคให้ได้ในที่สุด โดยรับรู้ว่าจะสามารถจัดการได้ภายในระยะเวลาสั้นหรือยาวเพียงใด

### แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนของบุคคลว่ามีอำนาจ มีความสำคัญ มีคุณความดี และมีความ สามารถ ที่ทำให้ภาคภูมิใจในตนเอง โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ตามแนวคิดของ คูเปอร์สมิธ (1981) ประกอบด้วย

1. ด้านอำนาจ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ควบคุมผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยชักจูงโน้มน้าว ให้ปฏิบัติตามความคิดของตนที่เห็นว่าถูกต้องเหมาะสม

2. ด้านความสำคัญ หมายถึง การมีคุณค่า เป็นที่ชื่นชม เป็นที่สนใจ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

3. ด้านคุณความดี หมายถึง การยึดมั่นในมาตรฐานสังคมของบุคคล โดยประพฤติตนตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ไม่กระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม

4. ด้านความสามารถ หมายถึง การบรรลุความสำเร็จในการกระทำ ที่เกิดจากการนำความรู้ความเข้าใจ สู่การลงมือทำ โดยผสมผสานกับความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ที่เคยมี แล้วทำให้เกิดความสำเร็จ จนเป็นชิ้นงานขึ้นมา

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน) มีความผาสุกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง มีอิทธิพลต่อความผาสุก

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา เพื่อหาอิทธิพลของการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการเห็นคุณค่าในตนเอง ต่อความผาสุกของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีจำนวนพนักงาน 290 คน ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (ประกายรัตน์ สุวรรณ, 2548 : 329) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจัดชั้นภูมิเป็นสัดส่วน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละหน่วยงาน แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย โดยใช้คอมพิวเตอร์เลือกรายชื่อพนักงาน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550 : 14-19) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม 4 ส่วน คือ 1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามแบบตรวจคำตอบ (Checklist) และแบบเติมคำ (Completion) 2. แบบสอบถามการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค 3. แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง 4. แบบสอบถามความผาสุก โดยส่วนที่ 2 - 4 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ เริ่มจากระดับจริงมากที่สุด ถึงจริงน้อยที่สุด และมีการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำข้อมูลที่ได้คำนวณหาค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อ และคะแนนรวมรายด้าน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยได้ค่า Item Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของแบบสอบถามการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค = .9341 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง = .9045 แบบสอบถามความผาสุก = .9252

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการจำแนกและแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล
4. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
5. ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ในพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งเป็นผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทที่ทำการศึกษา นั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน (ร้อยละ 70.9) เป็นเพศชาย จำนวน 48 คน อายุ มีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 41.2) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 56 คน (ร้อยละ 33.9) มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 77 คน (ร้อยละ 46.7) และอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 126 คน (ร้อยละ 76.4)
2. การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) และรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน (ด้านบังคับควบคุม ด้านความรับผิดชอบส่วนตน ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง และด้านความมานะ อุตุน) อยู่ในระดับสูงด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.88, 3.95 และ 3.93 ตามลำดับ ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) และรายด้าน 3 ด้าน (ด้านสำคัญ ด้านคุณความดี และด้านความสามารถ) อยู่ในระดับสูงด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.96 และ 4.03 ตามลำดับ ยกเว้นด้านที่เหลือด้านเดียว คือ ด้านอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31) และความผาสุกของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82) ดังตารางที่ 2



**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเผชิญและฟื้นฟู อุปสรรค การเห็นคุณค่าในตนเอง และความผาสุก

(n = 165)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค			
ด้านบังคับควบคุม	3.85	0.69	สูง
ด้านความรับผิดชอบส่วนตน	3.88	0.59	สูง
ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง	3.95	0.60	สูง
ด้านความมานะ อดทน	3.93	0.56	สูง
การเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวม	3.90	0.50	สูง
การเห็นคุณค่าในตนเอง			
ด้านอำนาจ	3.31	0.82	ปานกลาง
ด้านความสำคัญ	3.69	0.63	สูง
ด้านคุณความดี	3.96	0.55	สูง
ด้านความสามารถ	4.03	0.54	สูง
การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม	3.78	0.49	สูง
ความผาสุก			
ความผาสุกโดยรวม	3.82	0.68	สูง

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน มีความผาสุกไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 3-4) ส่วนอายุมีความผาสุกแตกต่างกัน (ดังตารางที่ 5)

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบความผาสุกตามเพศ

(n = 165)

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ความผาสุกโดยรวม						
ชาย	48	3.72	0.74	1.274	0.754	ไม่แตกต่าง
หญิง	117	3.86	0.66			

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบความพึงพอใจตามระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน

(n = 165)

ความพึงพอใจ	df	SS	MS	F	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ระดับการศึกษา						
ระหว่างกลุ่ม	70	71.133	1.016	0.869	0.730	ไม่แตกต่างกัน
ภายในกลุ่ม	94	109.993	1.170			
รวม	164	181.067				
สถานภาพสมรส						
ระหว่างกลุ่ม	70	26.653	0.381	0.755	0.891	ไม่แตกต่างกัน
ภายในกลุ่ม	94	47.383	0.504			
รวม	164	74.036				
อายุงาน						
ระหว่างกลุ่ม	70	5584.411	79.777	0.878	0.715	ไม่แตกต่างกัน
ภายในกลุ่ม	94	8543.383	90.887			
รวม	164	14127.790				

**ตารางที่ 5** การเปรียบเทียบความพึงพอใจตามอายุ

(n = 165)

ความพึงพอใจ	df	SS	MS	F	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ระดับการศึกษา						
ระหว่างกลุ่ม	70	7419.558	105.994	1.364	0.008	แตกต่างกัน
ภายในกลุ่ม	94	7303.108	77.693			
รวม	164	14722.670				

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. อำนวยการพยากรณ์ของตัวแปรการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า

เมื่อนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า การเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค 3 ด้าน (ด้านบังคับควบคุม ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง และด้านความมานะ อุตทน) และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านเดียว (ด้านความสำคัญ) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.2 ดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** การวิเคราะห์การถดถอย (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับความผาสุก

(n = 165)

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	p
การเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค					
ด้านบังคับควบคุม	.131	.064	.132	2.041	.043
ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง	.390	.089	.340	4.381	.000
ด้านความมานะอดทน	.260	.092	.215	2.821	.005
การเห็นคุณค่าในตนเอง					
ด้านความสำคัญ	.249	.070	.225	3.534	.001
ค่าคงที่ (Constant) = -.155 R = .744 R <sup>2</sup> = .554 R <sup>2</sup> adj. = .542 F = 49.607*					

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นำตัวแปรทั้งหมด 4 ตัว มาจัดเป็นสมการพยากรณ์ความผาสุกของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่ง จะได้สมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผาสุก} &= -.155 + .131 (\text{ด้านบังคับควบคุม}) + .390 (\text{ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง}) \\ &+ .260 (\text{ด้านความมานะอดทน}) \\ &+ .249 (\text{ด้านความสำคัญ}) \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ความผาสุกในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความผาสุก} &= .132 (\text{ด้านบังคับควบคุม}) + .340 (\text{ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง}) \\ &+ .215 (\text{ด้านความมานะอดทน}) \\ &+ .225 (\text{ด้านความสำคัญ}) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์ความผาสุกของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ความผาสุกของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่งได้ดีที่สุดคือ การเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง รองลงมา คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความสำคัญ และการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความมานะอดทน กับด้านบังคับควบคุม

## อภิปรายผล

### ศึกษาระดับการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การเห็นคุณค่าในตนเอง และความผาสุก

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านบังคับควบคุม 2) ด้านความรับผิดชอบส่วนตน 3) ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง และ 4) ด้านความมานะอดทน อยู่ในระดับ “สูง” ทั้งหมด เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านบังคับควบคุม อยู่ในระดับสูง

อาจเป็นเพราะนโยบายของบริษัทที่มอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น แล้วทั้งมีการตรวจสอบงานอยู่เสมอ ทำให้พนักงานปฏิบัติภารกิจได้ดี ไม่เกิดการเสียหายแก่เครื่องจักรที่ผลิต จึงทำให้เกิดความสำเร็จได้มาก สอดคล้องกับ วิทยา นาควัชร (2544 : 91-94) ที่กล่าวว่า ทักษะคิดของบุคคลต่ออุปสรรคนั้น ถือว่าอุปสรรคเป็นความท้าทาย ความท้าทายทำให้เกิดโอกาส และการมีโอกาสนำให้เกิดหนทางสู่ความสำเร็จนั่นเอง

ด้านความรับผิดชอบส่วนตน อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีการใส่ใจงาน และปรับปรุงการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการปรับปรุงตนเองจากความผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้นก่อนนี้ และร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เท่าที่จะช่วยได้ แม้ว่าอาจจะไม่ใช่ปัญหาของตน สอดคล้องกับ สตอลท์ (1997 : 106-125) ที่กล่าวว่า บุคคลใส่ใจในสิ่งที่อยู่ในหน้าที่รับผิดชอบของตน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงสิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยถือว่างานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายเสมือนเป็นงานของตนเอง ซึ่งความรับผิดชอบส่วนตนยังช่วยให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีผลิตผลเพิ่มมากขึ้น และปัญหาในการปฏิบัติงานจะลดลง โดยสิ่งเหล่านี้ทางบริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่ง จนเป็นจิตสำนึกของพนักงานเอง

ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่า พนักงานรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น แล้วพยายามทำให้บรรลุตามที่คาดหวัง เนื่องจากลักษณะงานเป็นสายการผลิตต่อเนื่อง หากมีความผิดพลาด หรือมีการชะงักในกระบวนการผลิต จะทำให้การผลิตหยุดทันที ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานอื่นที่ต้องหยุดชะงักการทำงานไปด้วย คือ หากพนักงานทำงานไม่สำเร็จแล้วงานของคนอื่นจะพลอยไม่สำเร็จตามไปด้วย พนักงานจึงต้องรู้วิธีการทำงานนั้นจนเสร็จให้ได้ และคอยควบคุมผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้น ตรงกับ สตอลท์ (1997 : 7) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่สำคัญ คือ บุคคลที่ตอบสนองต่ออุปสรรคและปัญหาได้ มีความเข้าใจรูปแบบ วิธีการในการแก้ปัญหาของตนเอง และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการฟันฝ่าอุปสรรคได้

ด้านความมานะอดทน อยู่ในระดับสูง อาจเกิดจาก ความพยายามของพนักงาน ที่หาหนทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนถึงที่สุด และสามารถเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ถึงแม้จะรับรู้ถึงความยาวนานของปัญหา ก็พยายามเอาชนะเพื่อสามารถแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคที่เข้ามาขัดขวางความสำเร็จของตนได้ เช่น เมื่อพนักงานเจอชิ้นงานที่มีความยาก ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในกระบวนการผลิต ก็จะทำงานต่อเนื่องยาวนานจนกว่าสินค้านั้นสำเร็จเป็นชิ้นงานที่สมบูรณ์ และส่งมอบให้ลูกค้าได้ทันตามกำหนดได้ เป็นความอดทนที่สามารถเอาชนะอุปสรรค และความยากลำบากได้ สอดคล้องกับ วิทยา นาควัชร (2544 : 97-104) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อพนักงานคิดว่าตนเองมีความอดทน ก็เปรียบเหมือนกับตนมีความกล้าหาญ เป็นผู้ชนะ มีเกียรติที่สามารถทนต่ออุปสรรค และความคับแค้นใจได้ เมื่อมีอุปสรรคเข้ามาทุกครั้งในชีวิตก็สามารถทนได้มากขึ้น สิ่งเหล่านี้ จึงทำให้พนักงานมีการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านมานะอดทน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทนี้ ได้ฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง ฝึกฝนให้พนักงานมีการเผชิญปัญหา และเรียนรู้การแก้ไขอุปสรรคด้วยตนเอง ถือเป็นการพัฒนาการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของพนักงานอีกทางหนึ่งด้วย และทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับสูง

การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความสำคัญ ด้านคุณความดี และด้านความสามารถ อยู่ในระดับ “สูง” ยกเว้น ด้านอำนาจ เพียงด้าน อยู่ในระดับ “ปานกลาง” การที่พนักงานมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นนั้น ไม่สามารถปฏิบัติได้ เนื่องจากตำแหน่งงานของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับปฏิบัติการ ต้องรับคำสั่งจากหัวหน้างาน ทำให้พนักงานมีความเป็นผู้นำ และมีอำนาจเหนือผู้อื่นไม่สูงนัก สอดคล้องกับ บล็อกเกอร์ (1988 : 117-143) ที่กล่าวว่า หากพนักงานรู้ว่าตนเองไม่มีอำนาจในการควบคุม หรือสั่งการผู้อื่นได้ จะรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จึงทำให้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองด้านอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนด้านความสำคัญนั้น อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะ พนักงานรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ จากผลสำเร็จในงานที่ทำเป็นชิ้นงานได้ ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่องานที่ทำ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร (จากการตอบแบบสอบถาม) ตรงกับ บล็อกเกอร์ (1988 : 117-143) ที่กล่าวว่า บุคคลที่เชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรให้ความสำคัญต่อตัวเขา สอดคล้องกับความเชื่อของเขามีอยู่แล้วนั้น ย่อมส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลให้สูงขึ้น

ด้านคุณความดี อยู่ในระดับสูง เป็นเพราะว่า พนักงานมีการยึดมั่นในมาตรฐานสังคม และประพฤติตนตามกฎเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดไว้ ด้วยการปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่พนักงานจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ความสามารถของแต่ละคน และเป็นที่ได้รับรู้อารมณ์ร่วมกัน อยู่กันแบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง ทำให้พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะสอนงานให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า หรือเป็นรุ่นพี่ผู้อาวุโสที่เป็นแบบอย่างด้านการเป็นพนักงานที่ดีของบริษัทไม่กระทำในสิ่งที่ขัดต่อกฎระเบียบขององค์กร และมีวินัยในตนเองที่ผู้อื่นสามารถนำมาเป็นแบบอย่างได้ ตรงกับ คูเปอร์สมิธ (1981 : 38-41) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ยึดมั่นในมาตรฐานสังคมของบุคคล และประพฤติตนตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ไม่กระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมนั้น ถือว่าพนักงานมีคุณความดี ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ทำให้บริษัทสามารถดำเนินงานไปด้วยดีได้

ด้านความสามารถ อยู่ในระดับสูงด้วย อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นให้บรรลุความสำเร็จจากการนำความรู้ ความเข้าใจ และผสมผสานกับความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่มี ทำให้ได้ชิ้นงานที่มีความสมบูรณ์ เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งบริษัทปลูกฝังทัศนคติที่ดีแก่พนักงานว่า แม้ว่าจะงานที่ทำงานจะต้องใช้เวลานาน แต่ก็สามารถเสร็จได้ ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับ คูเปอร์สมิธ (1981 : 38-41) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าที่จะเผชิญปัญหา โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองสูงนี้ ทำให้สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุความสำเร็จได้ ดังนั้นพนักงานจึงเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความสามารถ อยู่ในระดับ สูง และการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับ “สูง” ด้วยนั้น เพราะบริษัทที่ทำการศึกษา เน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ และให้ความสำคัญกับพนักงานทุกตำแหน่งงาน โดยสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า องค์กรที่เจริญก้าวหน้ามาจากพนักงานที่มีการพัฒนาคุณภาพของตนเอง

ความพอใจโดยรวม อยู่ในระดับ “สูง” สาเหตุที่พนักงาน มีความพอใจ อยู่ในระดับสูง เพราะพนักงานมีความพึงพอใจชีวิต ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตได้

โดยทางองค์การปลูกฝังให้พนักงานรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้รู้เป้าหมายที่จะทำ และรู้ขอบเขตงานที่ทำ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพราะรู้เป้าหมาย และสามารถจัดการปัญหาได้นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2551 : 5) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีความผาสุกอยู่ในระดับสูง เกิดจากพนักงานมีความพึงพอใจในสภาพร่างกาย และจิตใจ และสามารถเป็นผู้ทำงานที่ดีได้ นอกจากนี้ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 345) ยังกล่าวว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม แสดงว่าพนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในงาน มีเงินใช้เพื่อดำรงชีพ มีความพึงพอใจในสภาพร่างกาย และจิตใจ แล้วทำให้บุคคลมีความผาสุกได้

### เปรียบเทียบความผาสุกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผาสุกไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แม้พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.9) ก็ตาม ไม่ทำให้พนักงานเพศชาย และเพศหญิงแตกต่างกัน เพราะความผาสุกสามารถเกิดได้กับมนุษย์ทุกคนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความผาสุกได้ทั่วกันทุกคนเท่ากัน มีศักดิ์และสิทธิในการทำงานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2552) ที่พบว่า ผู้หญิงเริ่มมีบทบาททางสังคมที่โดดเด่น สังคมเริ่มเห็นผู้หญิงเป็นรัฐมนตรี เป็นนักการเมือง เป็นผู้บริหารสูงสุดของภาคธุรกิจการเงิน การธนาคาร ทำให้ผู้หญิงมีสิทธิเสรีเท่าเทียมกับผู้ชาย และปัจจัยเสริมสร้าง อาจจะเป็นเพราะไม่ว่าเพศหญิงและเพศชาย ย่อมได้รับค่าตอบแทน ประกันสังคม และสวัสดิการเท่าเทียม ดังนั้นเพศหญิงและเพศชาย จึงมีความผาสุกไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผาสุกแตกต่างกัน ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเกิดจากความรู้สึกความสำคัญทางเศรษฐกิจของพนักงานส่วนใหญ่ เพราะเมื่อพิจารณาตามกลุ่มช่วงอายุจะเห็นว่าเป็นไปตามช่วงวัย กล่าวคือ ในช่วงอายุ 26 - 35 ปี เป็นการตั้งครอบครัวและการทำงาน จะให้ความสำคัญเศรษฐกิจของครอบครัว แต่เมื่อช่วงอายุ 36 - 45 ปี เป็นช่วงกลางชีวิตของบุคคล จะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และให้ความสำคัญกับเรื่องครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ให้ความสำคัญแก่คนในครอบครัวมากขึ้น เห็นความสำคัญของสมาชิกในครอบครัวมากขึ้น รู้สึกมีความผาสุกมากกว่าวัยเริ่มต้นการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่พบว่า ผู้สูงอายุ และวัยผู้ใหญ่ มีความผาสุกมากกว่าวัยทำงาน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผาสุกไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับการอบรมทางวัฒนธรรมองค์การจากบริษัทเกี่ยวกับสภาพการทำงานภายในองค์การที่สร้างความผูกพันของพนักงาน กล่าวคือ ให้พนักงานมีความรักงาน และความภาคภูมิใจต่อองค์การที่ก่อให้เกิดมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญา และกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้พนักงานเกิดความผาสุก แม้จะมีความแตกต่างทางระดับการศึกษาก็ตาม ทุกคนต่างรักงาน และภาคภูมิใจต่อองค์การเสมอ มีความผาสุกในการทำงานเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี (2535) ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความแตกต่างกันด้านระดับการศึกษา มีการรับรู้ถึงความผาสุกในชีวิตไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างของพนักงาน ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความพอใจของพนักงาน เนื่องจากความพอใจของพนักงานที่ศึกษา เป็นความสุขจากการตระหนักในคุณค่าของตนเอง ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับทางสังคม ตรงกับงานวิจัยของ เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ที่ได้ทำการศึกษา ความพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล พบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ที่มีอายุงานต่างกัน มีความพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต เป็นงานเดียวกัน มีการทำงานเหมือนกัน จึงไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ที่ได้ศึกษา ความพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล พบว่า ประสบการณ์การทำงาน หรืออายุงาน แตกต่างกัน มีความพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### ศึกษาอิทธิพลของการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคกับการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผูกพัน

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค 3 ด้าน คือ 1) ด้านบังคับควบคุม 2) ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง และ 3) ด้านความมานะอดทน และการเห็นคุณค่าในตนเอง 1 ด้าน คือ ด้านความสำคัญ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานได้ (ร้อยละ 54.2) และส่วนที่เหลือคือ การเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบส่วนตน และการเห็นคุณค่าในตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านอำนาจ ด้านคุณความดี และด้านความสามารถ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานนั้น จากผลการวิจัยที่พบว่า การเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค 3 ด้าน คือ ด้านบังคับควบคุม ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง และด้านความมานะอดทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันนั้น อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีการบังคับควบคุมตนเอง มีความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง และมีความมานะอดทนอยู่ภายในตน เช่น เมื่อผลการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ก็ไม่สิ้นความพยายาม คงใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมมละวาง จนบรรลุสิ่งที่ต้องการ และหากกระบวนการผลิตสินค้าเกิดข้อผิดพลาดในสายการผลิต ก็มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จนกว่าสินค้านั้นจะถูกต้อง ตรงตามมาตรฐานคุณภาพที่องค์กรกำหนดไว้ แม้จะใช้ระยะเวลายาวนานก็ยอมทำจนถึงที่สุด สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้ฝ่ายผู้บริหารยังสร้างขวัญ และกำลังใจ ทำให้พนักงานพร้อมที่จะเผชิญ และฟื้นฟูอุปสรรค และหัวหน้างานยังส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดี เป็นต้นว่าให้เห็น อุปสรรคเป็นความท้าทาย สอดคล้องกับงานวิจัยของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษา ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวม ด้านการควบคุม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอดทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในการทำงานได้ อนึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า พนักงานมีทัศนคติทางบวกในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ด้วยการพยายาม และความมุ่งมั่น เพื่อแก้วิกฤติให้เห็น

โอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงาน และพบว่า อารมณ์และสุขภาพที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกมีพลังในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค สอดคล้องกับ ชีระศักดิ์ กาบวรรณรักษ์ (2551) ที่กล่าวว่า “บุคคลที่มีการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค จะมีตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรคด้วยเจตคติในทางบวก มีสติ มีความรับผิดชอบ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาคด้วยความมุ่งมั่นอดทน จนสามารถฝ่าฟันและเอาชนะปัญหาได้” และตรงกับ สุภะ อภิญาภิบาล (2549) ที่กล่าวว่า อารมณ์และสุขภาพที่ดี ช่วยส่งเสริมความสามารถที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ หรือสามารถเพิ่มพลังงานในการฟันฝ่าอุปสรรคได้

การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความสำคัญ เพียงด้านเดียว ที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกของพนักงาน แสดงว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความสำคัญ มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความผาสุกของพนักงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกดีต่อตนเอง พร้อมทั้งยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถร่วมงานเป็นทีม กับเพื่อนในแผนกเดียวกัน และให้ความเป็นมิตรกับทุกคนที่ร่วมงานกัน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความผาสุกของพนักงาน จากการเห็นคุณค่าในตนเองนั่นเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่ทำการศึกษานี้ให้พนักงานตระหนักว่า พนักงานเป็นผู้มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อบริษัท ทำให้พนักงานเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น กล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลความสำเร็จ ตรงกับ คูเปอร์สมิธ (1981) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าที่จะเผชิญกับปัญหา โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา และกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลความสำเร็จได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความผาสุกจากการเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง คุณค่า และความสำคัญที่องค์การเห็นคุณค่าของพนักงาน ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองนั้น ยังทำให้บุคคลมีทัศนคติต่อตนเองในแง่ดี พร้อมทั้งยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่าง และขัดแย้งกับตนเอง ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ทัศนคติที่ดี และความรู้สึกทางบวกต่อบุคคลอื่นได้ ๆ ตรงกับงานวิจัยของพิสมัย วัฒนาวรสกุล (2551) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกในชีวิตของพนักงานในองค์การรัฐบาล และเอกชนได้ ทั้งนี้ พนักงานที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง ยังประเมินความผาสุกของตนเองสูงเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ ซิมแมค และ ไดเนอร์ (2003) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกของบุคคลได้ และตรงกับงานวิจัยของ แอททาน่าลีอุส (2006) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกของวัยรุ่นนสกอตแลนต์ได้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. บริษัทอาจส่งเสริมสุขภาพร่างกาย และจิตใจของพนักงานทุกคนให้เพิ่มยิ่งขึ้นอีก โดยจัดกิจกรรม เช่น การจัดตั้งสโมสร เพื่อเป็นสถานที่ในการพบปะสังสรรค์ เล่นกีฬา และทำกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นต้นว่า งานกีฬาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และความสัมพันธ์อันดี กิจกรรมการแข่งขันระหว่างครอบครัวพนักงาน เพื่อเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของพนักงาน

สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลให้เพิ่มสุขภาพร่างกาย และจิตใจแก่พนักงานยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจใน



การทำงานให้สูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเพิ่มพูนความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทให้เกิดความรู้สึกได้ว่า ที่ทำงานเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของพวกตนเสมอ

2. บริษัทอาจส่งเสริมให้พนักงานมีการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การเห็นคุณค่าในตนเอง และความผาสุกมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบริษัทอาจทำได้ ดังนี้

ให้ความสนใจ และความสำคัญในการพัฒนาการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอย่างยิ่งย่น คือ การให้พนักงานได้รับฝึกฝนและอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และประสบความสำเร็จทั้งปฏิบัติงานอย่างมีความผาสุก โดยให้พนักงานเก่าที่มีความชำนาญกว่า สอนพนักงานใหม่ที่ยังไม่ชำนาญ เพราะบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม เป็นนักแก้ปัญหาที่มีความคล่องตัว และมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาทางแก้ปัญหาใหม่อยู่เสมอ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทำให้พนักงานมีความผาสุกในการทำงาน ซึ่งอาจจะจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อเอาชนะอุปสรรคในชีวิตและงาน และการพัฒนาพลังเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อสร้างยอดคนทำผลงาน เน้นความสำเร็จเต็มร้อย เป็นต้น

ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งถือเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผลผลิต และสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืนให้กับธุรกิจ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการเห็นคุณค่าในตนเองระดับสูง พนักงานก็จะมีความรักความผูกพันกับองค์กร การทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และอยากเจริญเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานมองเห็นคุณค่าของพนักงาน สิ่งนี้ทำให้พนักงานรู้สึกอยากจะทำหน้าที่ของตนทำงานอย่างหนัก เพื่อให้บริษัทบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ทั้งให้ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้คิด ได้ตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ สิ่งดังกล่าวจะทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูงเสมอ และมีความภูมิใจในตนเองเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปศึกษาต่อให้กว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. อาจขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มประชากรอื่น ๆ เช่น วิจัยเชิงเปรียบเทียบพนักงานกับองค์กร เช่น พนักงานของรัฐ กับพนักงานเอกชน มีความแตกต่างกันหรือเหมือนกันอย่างไรเพื่อที่จะได้นำผลมาเปรียบเทียบกัน และสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางขึ้น

2. อาจขยายขอบเขตของตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผาสุก เช่น ความพึงพอใจงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การรับรู้ภาวะสุขภาพ การมองโลกในแง่ดี ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานเข้ามาวิจัย เพื่อให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3. อาจจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม ประกอบกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดรอบคอบยิ่งขึ้น และทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550. **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. 2551. “ทุนแห่งความสุข” **วารสารทรัพยากรมนุษย์** 4, 1 : 4-5.
- ชัชวาล ศิลปะกิจ และอรวรรณ ศิลปะกิจ. 2551. “การเจริญสติและแบบวัดสุขภาวะทางจิต.” **วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย** 16 (1) : 26-32.
- ธนาคารกสิกรไทย. 2556. **กลยุทธ์การตลาด 8P ความรู้พื้นฐานสำหรับผู้ประกอบการ**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [www.ksmecare.com](http://www.ksmecare.com). (วันที่เข้าถึง 6 พฤษภาคม 2556).
- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์. 2551. **AQ พลัสแห่งความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมกลการพิมพ์.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. 2553. **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประกายรัตน์ สุวรรณ. 2548. **คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสมัย วัฒนารสกุล. 2551. **ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. 2535. **ฐานข้อมูลวิจัยทางสุขภาพจิตและจิตเวช**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [www.dmh.go.th](http://www.dmh.go.th). (วันที่เข้าถึง 2 กรกฎาคม 2555).
- วิทยา นาควัชระ. 2544. **วิธีเลี้ยงลูกให้ เก่ง ดี และมีสุข IQ EQ MQ AQ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- วิทยากร เชียงกุล. 2552. **จิตวิทยาในการสร้างความสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร : อักษรภาพิพัฒน์.
- สราวุฒิ พันธุงค์ และอรณิชา พิทักษ์เศรษฐการ. 2551. “สุขกับงาน.” **จดหมายข่าวชุมชนคนรักสุขภาพฉบับสร้างสุข** 5, 85 : 24.
- สุภา อภิญญาภิบาล. 2549. “Adversity Quotient.” **วารสารการวัดผลการศึกษา** 28, 82 : 13-25.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2554. **วัยชรา มีความสุขมากกว่าวัยทำงาน**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [www.thaihealth.or.th/healthcontent](http://www.thaihealth.or.th/healthcontent). (วันที่เข้าถึง 6 กรกฎาคม 2555).

- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. 2552. **มาตรฐานและตัวชี้วัดความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บิสิเนส อินฟอร์เมชั่น พับลิชิตี จำกัด.
- อภิชัย มงคล และคณะ. 2552. **การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- Athanasios, K. *et al.* 2006. "Predicting general well-being from self-esteem and affectivity: An exploratory study with scottish adolescents." **Quality of Life Research** 15 : 1143-1151.
- Brehm, S. S. and S. M. Kassir. 1996. **Social Psychology**. 3rd ed. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Brockner, J. 1988. **Self Esteem at Work**. Massachusetts : Lexington Book.
- Coopersmith, S. 1981. **The Antecedent of Self Esteem**. California : Consulting Psychologists Press Inc.
- Schimmack, U. and E. Diener. 2003. "Predictive validity of explicit and implicit self-esteem for subjective well-being." *Journal of Research in Personality* 37, 2 : 100-106.
- Sell, H. and R. Nagpal. 1992. **Assessment of Subjective Well-Being the Subjective Well-Being Inventory**. New Delhi : WHO.
- Stoltz, P. G. 1997. **Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities**. New York : John Willey & Son.