

อิทธิพลทำนายของแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ต่อ
ความเครียดในการทำงาน ของพนักงานโดยมีปรากฏการณ์ “มันเดย์บลูส์” เป็นตัวแปรกำกับ
(INFLUENCE OF SELF-DETERMINED JOB MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
CLIMATE ON JOB STRESS WITH PHENOMENON OF MONDAY BLUES AS A
MODERATOR)

จัดทำโดย

นายกฤตชน ศิริธรรมรักษ์ เลขประจำตัวนิต 5237404738

นายกฤษฎีทิติณห์ ตุ่มไธสง เลขประจำตัวนิต 5237405338

นายปิ่น รุ่งวัฒนภักดี เลขประจำตัวนิต 5237449038

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ
รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ตูย์คำภีร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม
อาจารย์ศักดิ์พัฒน์ งามเอก

ข้อเสนอโครงการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา 3800418 เอกัตศึกษา (Individual Study)

ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2555

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กฤตชน ศิริธรรมรักษ์ กฤษฎิ์ดิณห์ ตุ่มไธสง และ บิน รุ่งวัฒนภักดี : อิทธิพลทำนายของ
 แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ต่อ
 ความเครียดในการทำงาน ของพนักงานโดยมีปรากฏการณ์ “มันเดย์บลูส์” เป็นตัวแปรกำกับ
 (INFLUENCE OF SELF-DETERMINED JOB MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
 CLIMATE ON JOB STRESS WITH PHENOMENON OF MONDAY BLUES AS A
 MODERATOR). อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ต้อยคำภีร์ , อาจารย์ที่
 ปรึกษาร่วม: อาจารย์สักรัตน์พัฒน์ งามเอก

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลทำนายของ แรงจูงใจในการทำงาน แบบกำหนดตนเอง และการรับรู้
 บรรยากาศในองค์กร ต่อความเครียดในการทำงาน ของพนักงานโดยมี ปรากฏการณ์ “มันเดย์บลูส์”
 เป็นตัวแปรกำกับ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใน การทำงานแบบกำหนด
 ตนเอง และบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดใน การทำงาน โดยมีมันเดย์บลูส์ เป็นตัว
 แปรกำกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ทำงาน
 ในองค์กรปัจจุบันเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ (1) แบบ
 ประเมินสภาวะอารมณ์ในแต่ละวัน เป็นเวลา 1 สัปดาห์ (2) แบบวัดแรงจูงใจแบบกำหนดตนเองใน
 การทำงาน (3) แบบวัดการรับรู้ บรรยากาศใน องค์กร และ (4) แบบวัดความเครียดในการทำงาน
 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ค่าที่ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยแบบ
 พหุผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน แบบกำหนดตนเอง และการรับรู้ บรรยากาศในองค์กร 6 ด้าน
 ร่วมกันทำนาย ความเครียดใน การทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรที่
 ทำนายความเครียดในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ การรับรู้บรรยากาศในการทำงาน
 ในองค์กรประกอบด้านโครงสร้าง (Structure) ในองค์ประกอบด้านมาตรฐาน (Standard) และด้านการ
 สนับสนุน (Support) ($r_s = -.78 - 1.15, p < .05$)

2. ปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์เป็นตัวแปรกำกับเฉพาะในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้
 บรรยากาศในองค์กรในด้านการสนับสนุน (Support) กับความเครียดในการทำงานเท่านั้น

หลักสูตร....ปริญญาบัณฑิต จิตวิทยา ลายมือชื่อนิสิต.....

ปีการศึกษา.....2555..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

#5237404738 5237405338 5237449038: MAJOR BACHELOR OF SCIENCES IN
PSYCHOLOGY, KETWORDS: MOTIVATION / ORGANIZATIONAL CLIMATE / STRESS / MONDAY BLUES.

KRITTANA SIRITHAMRAK KRITTIN TOUMTHAISONG BINN RUNGWATTANAPAK:
INFLUENCE OF SELF-DETERMINED JOB MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
CLIMATE ON JOB STRESS WITH PHONOMENAL OF MONDAY BLUES AS A
MODERATOR, PROJECT ADVISOR: ASSOC. PROF. ARUNYA TUICOMEPEE, PH.D., CO-
PROJECT ADVISOR: SAKKAPHAT NGAMAKE

The purpose of this research study was to examine the roles of self-determined work motivation and dimensions of organizational climate on predicting job stress, across two groups of employees: Monday blues and non-Monday blues. Two hundreds and five employees, who have worked in private organizations in Bangkok, participated in the present study. Participants were asked to complete four psychological instruments: (1) the negative-affect subscale of the positive and negative affect schedule (PANAS), (2) the self-determined work motivation questionnaire, (3) the perceived organizational climate questionnaire, and (4) the job stress scale. Results revealed that the standard, structure, and support dimensions of organizational climate predicted job stress. A Monday-blue phenomenon was crucially considered as a potential moderator of the relationship between the support dimension of organizational climate and job stress. Discussion and limitations of the present study was also provided.

Field of Study :..... Student's Signature.....

Academic Year.....Advisor's Signature.....

Co Advisor's Signature.....

หัวข้อโครงการทางจิตวิทยา อิทธิพลทำนายของแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และ
การรับรู้บรรยากาศในองค์กร ต่อความเครียดในการทำงาน ของ
พนักงานโดยมีปรากฏการณ์ “มันเดย์บลูส์” เป็นตัวแปรกำกับ
โดย นายกฤตชน ศิริธรรมรักษ์
 นายกฤษฏีดิษฐ์ คุ้มไธสง
 นายปิ่น รุ่งวัฒนภักดี

สาขาวิชา จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ต้อยคำภีร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาร่วม อาจารย์ศักดิ์กพัฒน์ งามเอก

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับโครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

..... คณะบดีคณะจิตวิทยา
(.....)

คณะกรรมการสอบโครงการทางจิตวิทยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ต้อยคำภีร์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาร่วม
(อาจารย์ศักดิ์กพัฒน์ งามเอก)

..... กรรมการ
(.....)

..... กรรมการ
(.....)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา ความเอาใจใส่ และเสียสละเวลาอัน มีค่า
ยิ่งของรองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ต๋วยคำภีร์ และอาจารย์ศักดิ์พัฒน์ งามเอก อาจารย์ที่ปรึกษา
โครงการวิจัยผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ แนะนำแนว ทางที่เป็นประโยชน์ด้านต่างๆรวมถึงให้
กำลังใจและคอยตรวจสอบแก้ไขงานของกลุ่มนิสิตผู้วิจัยด้วยความปรารถนาดีเสมอมา กลุ่มนิสิตผู้วิจัย
รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ คณะจิตวิทยาทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่กลุ่มนิสิต
ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงลงได้และขอภัยถึงทุกท่านที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้

สุดท้ายนี้กลุ่มผู้วิจัยขอกราบของพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ของกลุ่มนิสิตผู้วิจัยที่คอยถาม ความ
คืบหน้าและคอยให้กำลังใจกลุ่มผู้วิจัยเสมอมา รวมถึงญาติพี่น้องทุกคนในครอบครัวและ เพื่อนๆ ที่ให้
ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จนทำให้รายงานการวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ในที่สุด กลุ่มผู้วิจัยขอ
กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สารบัญ

หน้า

| | |
|---|----|
| บทคัดย่อ..... | ข |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ค |
| สารบัญ..... | ง |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 3 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 29 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 29 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 29 |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... | 29 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 31 |
| บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 32 |
| กลุ่มตัวอย่าง..... | 32 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 32 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 37 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 37 |
| บทที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 38 |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง..... | 38 |
| ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย..... | 43 |
| บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย..... | 46 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และ ข้อเสนอแนะ..... | 50 |
| รายการอ้างอิง..... | 51 |
| ภาคผนวก..... | 55 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเครียด เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน ในทุกช่วงของการดำเนินชีวิต ย่อมพบเจอกับปัญหาและหลายๆ ครั้งปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าความเครียดกับชีวิตเป็นของคู่กัน แต่อย่างไรก็ตาม เชื่อว่าความเครียดจะส่งผลเสียต่อชีวิตอย่างเดียว มีหลายงานวิจัยที่บอกไว้ว่าความเครียดในระดับที่พอดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น (David, 1994) แต่หากความเครียดมีมากเกินไป ย่อมส่งผลเสียต่อทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพจิต การดำเนินชีวิต และร่างกายได้ และด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความเครียด เป็นตัวแปรที่คนทั่วโลกให้ความสนใจศึกษากันอย่างแพร่หลาย

เป็นที่รู้กันดีว่าการทำงานเป็นแหล่งความเครียดหลักของชีวิต ทุกๆ วันที่เราทำงานนั้นหมายถึงเราได้ก้าวเข้าสู่สถานที่ที่สามารถสร้างความเครียดให้กับตัวเราได้ตลอดเวลา ทั้งในด้านตัวงาน และในด้านความสัมพันธ์ ด้วยเหตุนี้กลุ่มผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องนี้ เกี่ยวกับบริบทของการทำงานว่าอะไรที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในงาน (Job stress) และเราสามารถจัดการกับสาเหตุนั้นๆ หรือไม่ โดยนำมาศึกษาร่วมกับตัวแปรที่กลุ่มผู้วิจัยสนใจ และมีความเกี่ยวข้องกับทั้งด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก คือ บรรยากาศในองค์กร (Organizational climate) และ แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง (Self determined work motivation) ร่วมกับตัวแปรที่ผู้วิจัยและคนรอบข้างได้ประสบกับตนเองมาตลอดทั้งในบริบทของการเป็นนักเรียน และนิสิต ตลอดจนการได้มีประสบการณ์ทำงานจริง พบว่า ในวันแรกของการทำงานนั้น จะรู้สึกเบื่อหน่ายมากกว่าวันอื่นๆ ซึ่งนักจิตวิทยาและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องเรียกว่า “ปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ (Monday Blues)”

การเกิดขึ้นของ มันเดย์บลูส์นี้ มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและผลผลิตของ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และสิ่งที่น่าสนใจก็คือ หลายๆ คนมักมีภาพในความคิดที่ว่าวันจันทร์เป็นวันที่น่าเบื่อหน่าย รู้สึกว่าตนเองยังไม่พร้อมที่จะทำงาน และมักทำให้เกิดอารมณ์ทางลบมากเป็นพิเศษ ผู้คนส่วนใหญ่จะรู้สึกอารมณ์ไม่ค่อยดี ไม่ค่อยอยากไปทำงานในวันจันทร์ โดยปกติวันจันทร์ถือเป็นวันแรกที่คนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานและเป็นหนึ่งในวันทำงานของหลายๆ คน ทำให้ความรู้สึกนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน อารมณ์ทางลบ รวมถึงความคาดหวังของพนักงานนี้ มีแนวโน้มที่จะเชื่อมโยงกับความเครียดซึ่งส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและทั้งสุขภาพการและ

สุขภาพจิตของพนักงาน ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นถึงประเด็นข้อนี้จึงนำตัวแปร มันทเดย์บลูส์ นี้มาศึกษาในฐานะตัวแปรกำกับ

การเกิดขึ้นของ “มันทเดย์บลูส์” นั้นอธิบายได้จากการอ้างถึงการรับรู้ว่าคุณคนส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากกว่าในช่วงเวลาที่พวกเขาไม่มีอิสระในการเลือกกิจกรรมต่างๆ ด้วยตัวเองซึ่งเปรียบเทียบกับช่วงเวลาที่พวกเขาต้องทำงานตามหน้าที่ (Dupre & Gagnier, 1996; Beatty & Torbert, 2003) “มันทเดย์บลูส์” เกิดขึ้นตามข้อสันนิษฐานเหล่านี้เนื่องจากในวันธรรมดาของผู้คนส่วนใหญ่จะเชื่อมโยงกับการทำงาน (Zerubavel, 1985) และในวันเสาร์ – อาทิตย์ จะเชื่อมโยงกับเวลาว่างหรือการพักผ่อน และจากเหตุผลที่ว่าผู้คนคาดหวังและรอคอยจำนวนของวันก่อนที่จะเปลี่ยนจากช่วงหนึ่งไปยังอีกช่วงหนึ่ง (เปลี่ยนจากช่วงทำงานไปยังช่วงพักผ่อน) (Larsen & Kasimatis, 1990) ดังนั้นแล้ววันจันทร์จึงกลายเป็นวันที่แย่ที่สุดในสัปดาห์เพราะเป็นวันแรกที่เริ่มทำงานหลังจาก 2 วันที่หยุดพักผ่อนและยังต้องมีอีก 4 วันทำงานก่อนที่จะไปถึงช่วงเวลาพักผ่อนครั้งต่อไป

กลุ่มผู้วิจัยทำได้สังเกตเห็นแล้วว่า “มันทเดย์ บลูส์” นี้ เป็นสิ่งที่มีความน่าสนใจ เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณคนในองค์กร ไม่มากก็น้อย จึงศึกษาผลกระทบจากปรากฏการณ์ “มันทเดย์ บลูส์” จากการศึกษาที่ผ่านมาของ “มันทเดย์ บลูส์” นี้ หลายๆ ข้อสรุปออกมาคล้ายๆ กันว่าเกิดจากการเปรียบเทียบความรู้สึกจากช่วงของวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์ ซึ่งเป็นวันพักผ่อน (Areni, 2008; Areni & Burger, 2008) ที่เพิ่งผ่านพ้นมา เทียบกับวันจันทร์ ซึ่งเป็นวันแรกที่ต้องกลับมาทำงานอีกครั้ง (Dupre & Gagnier, 1996; Beatty & Torbert, 2003; Areni, 2008; Areni & Burger, 2008) และความรู้สึกนี้จะยิ่งเข้มข้นขึ้นถ้าเป็นการให้นี้ย้อนกลับไปถึงเมื่อวันจันทร์ที่ผ่านมา มากกว่าเมื่อสอบถาม ณ ขณะเวลานั้น (Stone, et al., 1985) การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังมีค่อนข้างน้อย เนื่องจากหลายๆ งานวิจัย มักได้ข้อสรุปมาคล้ายๆ กันว่ามาจากการรับรู้ของคุณคนเปรียบเทียบกันระหว่างวันทำงานและวันหยุด แต่ก็ยังไม่มีใครสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้เท่าใดนัก ทำให้คณะผู้จัดทำสนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้มากเป็นพิเศษ

“มันทเดย์บลูส์” เป็นปรากฏการณ์ที่ค่อนข้างมีอิทธิพลครอบคลุมถึงผู้คนทุกๆ คนในสังคมซึ่ง “มันทเดย์บลูส์” นี้ อาจจะนำมาซึ่งผลกระทบต่างๆ ต่อผู้คนในสังคม เช่น การเบื่องาน, การลาออก, มีความพึงพอใจในอาชีพต่ำ ฯลฯ โดยในการทำวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้ทำการวิจัยมีความสนใจว่าปรากฏการณ์ “มันทเดย์บลูส์” มีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานหรือไม่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยไปสนใจตัวแปรต่างๆ คือ แรงจูงใจแบบกำหนดตนเองและการรับรู้บรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากผู้วิจัยได้ตั้งข้อสงสัยว่าหากแรงจูงใจแบบกำหนดตัวเองสูงนั้นมีส่งผลให้ความเครียดในการทำงานต่ำ เนื่องจากบุคคลมีความต้องการที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มใจและเต็มที่ และปัจจัยในด้านของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรในทางบวกจะทำให้ความเครียดในการ

ทำงานลดลง แต่หากบุคคลมีการรับรู้บรรยากาศในองค์การในทางลบจะทำให้ความเครียดในการทำงานมากขึ้น

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ปรากฏการณ์ “มันเดย์บลูส์” ความเครียดในการทำงาน อิทธิพลทำนายของแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศในองค์การ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ (Monday blues phenomenon)

1.1 ประวัติความเป็นมา

ปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ เริ่มมีการศึกษาครั้งแรกในแวดวงของ เศรษฐศาสตร์สังคม โดย Glenn N. Pettengill เมื่อปี 1993 โดยในยุคนั้นมีการตั้งข้อสังเกตว่าพนักงานรู้สึกว่ตนยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในวันจันทร์ นอกจากนี้พวกเขาก็รายงานว่ามีอาการทางลบมากเป็นพิเศษรวมทั้งมีความคิดว่าวันจันทร์เป็นวันที่น่าเบื่อหน่าย ในทางตรงข้ามพนักงานจะรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในวันศุกร์

ในความเป็นจริงแล้วทางผู้จัดทำคิดว่า คำหรือวลีที่เรียกว่า มันเดย์บลูส์ อาจมีมาก่อนหน้านั้น อาจจะเป็นสิ่งที่รับรู้กันได้ในกลุ่มพนักงานโรงงาน หรือมนุษย์เงินเดือนที่มีชั่วโมงการทำงาน 5 วัน ต่อสัปดาห์และเริ่มงานวันจันทร์เป็นวันแรกของสัปดาห์ ช่วงทศวรรษที่ 50 ทั้งนี้อาจยังไม่ปรากฏเป็นคำที่เป็นสากลนัก อาจเป็นเพียงความรู้สึกที่คล้อยจองกัน จนกลายมาเป็นคำพูดติดปากว่า มันเดย์บลูส์ และเป็นที่น่าสนใจนำมาศึกษากันจริงจังในช่วงทศวรรษที่ 90 โดยปรากฏในงานวิจัยในทางจิตวิทยาของ Stone et.al, (1985) ในชื่อว่า ปรากฏการณ์บลูมันเดย์ (Blue Monday phenomenon) และพัฒนามาเป็น มันเดย์บลูส์ในช่วงทศวรรษที่ 20 ในแวดวงของเศรษฐศาสตร์สังคม

ในยุคแรกของการศึกษาปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ ได้มีการอธิบายว่ามันเดย์บลูส์เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าในวันธรรมดานั้นผู้คนต้องติดกรอบในการทำงานไม่สามารถเลือกกิจกรรมที่ตนเองต้องการได้ เมื่อเทียบกับในวันเสาร์ อาทิตย์พวกเขาสามารถเลือกกิจกรรมที่ตนเองต้องการได้ จึงทำให้พวกเขามีความพึงพอใจในวันเสาร์ อาทิตย์มากกว่าวันธรรมดา (Stone et.al, 1985)

กล่าวอีกนัยหนึ่ง การเกิดขึ้นของปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์นั้นมีสาเหตุมาจาก การที่เราคาดหวังกับอนาคตที่ไม่พึงปรารถนาในวันแรกของการทำงานในสัปดาห์ที่กำลังจะมาถึง ยิ่งไปกว่านั้น ถ้าเรานำไปเปรียบเทียบกับวันที่เราได้พักผ่อน (สุดสัปดาห์) ยิ่งทำให้ความรู้สึกนั้นเข้มข้นยิ่งขึ้น ในทางกลับกันถ้าให้เราเนือยออกไปถึงสัปดาห์ที่ผ่านมา อาจพบว่าการรายงานอารมณ์ของวันจันทร์ที่ผ่านมา นั้นไม่ค่อยจะแตกต่างจากวันอื่นๆ มากเท่าใดนัก (Croft & Walker, 2001)

จนมาถึงในช่วงปี ค.ศ. 2001 นักวิชาการต่างๆ รวมทั้งนักจิตวิทยาจึงให้ความสนใจเนื่องจากปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานในองค์กรในด้านลบทั้งการหยุดงานในวันจันทร์และการรายงานว่าวันจันทร์เป็นวันที่คนทำงานพยายามฆ่าตัวตายมากที่สุด โดยAreni และคณะเป็นกลุ่มคนต้นๆ ในการศึกษาวิจัยเรื่องมันเดย์บลูส์อย่างจริงจัง

จะเห็นได้ว่าปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์นี้เป็นการที่บุคคลเชื่อมโยงการทำงานเข้ากับวันธรรมดา และวันเสาร์ อาทิตย์ เข้ากับการพักผ่อนแล้วคาดหวังรวมทั้งรอคอยจำนวนวันก่อนที่จะเปลี่ยนจากวันทำงานเป็นวันหยุด จนทำให้วันจันทร์ถูกคาดหวังให้เป็นวันที่แย่ที่สุดในสัปดาห์ และจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับ มันเดย์บลูส์ นี้ พบว่ามีข้อสรุปที่ออกมาในทิศทางเดียวกันถึงสาเหตุของการเกิดปรากฏการณ์ มันเดย์บลูส์ นี้ ว่ามาจาก การที่เราคาดหวังกับวันแรกของการทำงานหลังจากที่ผ่านการพักผ่อนมาเปรียบเทียบกับและสรุปว่าเป็นวันที่แย่ที่สุดของสัปดาห์

1.2 ผลกระทบของปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์

ผลกระทบของปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ต่อการทำงานในองค์กรนั้น แน่นนอนย่อมเกิดความคาดหวังในการทำงานที่แย่ ทำให้คุณภาพของงานที่ออกมาในวันจันทร์ อาจจะต้องต่ำกว่าความคาดหมายเรื่องนี้อาจอธิบายได้โดยทฤษฎี Self-Fulfilling Prophecy เนื่องจากเมื่อคนเรามีความคิดอย่างไรแล้วเราย่อมแสดงพฤติกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามความคาดหวังของเราด้วย เช่นกันกับการที่เรามีความคาดหวังต่อวันจันทร์ที่แย่ ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมของเราในวันนั้นที่อาจจะต่ำกว่าที่ควรจะเป็น และแน่อนยอมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเรา ผลงานโดยรวม และส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือบริษัทของเราด้วย

1.3 การวัดและประเมินปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์

เนื่องจากตัวนิยามที่ชัดเจนแน่นอนของ มันเดย์บลูส์ ยังไม่ปรากฏว่ามีปัจจัยใดบ้าง ทราบแต่เพียงการเกิด และการมีอยู่จริงของปรากฏการณ์นี้เท่านั้น การวัดจึงอาจทำได้ยาก แต่ก็เชื่อว่าไม่มีใครศึกษา และเก็บรวบรวมเลยทีเดียว จากการค้นคว้าพบว่า มีผู้วิจัยจำนวนหนึ่งได้ทำการศึกษาที่น่าสนใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์นี้

ตารางที่ 1 รายนามผู้วิจัย วิธีการและช่วงเวลาในการวัด

| ผู้ศึกษา | การวัด | ช่วงเวลา |
|----------------------------------|--|-------------------------------|
| Stone et al., (1985) | Nowich depressed mood (-2 to +2) | Real-time |
| Almagor & Ehrlich (1990) | 60 item checklist (positive; -2 to +2 & negative; -2 to +2) | Real-time |
| Csikszentmihalyi & Hunter (2003) | Single bipolar (z scores) | Real-time |
| Jones & Fletcher (1996) | 9 item (nnegative) | Recalled-day part |
| Egloff, et al. (1995) | 4 item PANAS (positive; 1 to 7) | Recalled-day part |
| Diener (2004) | 9 item positive (negative effect; 1 to 7) | Recalled-daily |
| Larsen & Kasimatis (1990) | 9 item (positive-negative effect; 1 to 6) | Recalled-daily |
| McFarland, et al. (1989) | GRID (1 to 9) | Recalled-daily, Recaller-long |
| Stone, et al (1985) | Nowlis MACL (negative; -2 to +2 & positive; -2 to +2) | Recalled-daily |
| Kennedy-Moore, et al (1992) | Nowlis MACL (positive), Nowlis MACL (negative), PANAS (positive; 1 to 5), PANAS (negative; 1 to 5) | Recalled-daily |
| Areni (2008) | Single bipolar (-4 to +4) | Recalled-long |

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลในงานวิจัย Meta-Analysis ของ Areni, et al (2011) จะเห็นว่าส่วนมากเป็นการใช้เครื่องมือที่วัดอารมณ์มาวัดและเป็นเกณฑ์ในการวัดมันเดย์บลูส์ ทางกลุ่ม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรใช้เครื่องมือประเภทเดียวกันนี้มาเป็นตัววัดมันเดย์บลูส์เช่นกัน

2. ความเครียดในการทำงาน (Job Stress)

ความเครียดนั้นได้เป็นที่สนใจในแวดวงวิชาการมาแล้วกว่าศตวรรษแต่มีเพียงงานวิจัยในยุคหลังๆ เท่านั้นที่นำความเครียดมาศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยที่ความเครียดนั้นมันจะถูกตีความว่าเป็นได้ทั้งสิ่งกระตุ้นหรือเป็นการตอบสนอง หากความเครียดถูกตีความว่าเป็นสิ่งกระตุ้นนั้นจะมองในมุมมองที่ว่าเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อม เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ความเจ็บป่วย หรือถูกไล่ออกจากงาน ซึ่งสิ่งกระตุ้นเหล่านี้ปกติแล้วนั้นเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดด้วยตัวของมันเองโดยธรรมชาติอยู่แล้ว ทำให้ผู้ที่ถูกอิทธิพลต่อสิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่เกิดความรู้สึกเครียด ฉะนั้นปัจจัยเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลจึงค่อนข้างมีผลน้อย และหากความเครียดถูกตีความในส่วนของการตอบสนองนั้นจะพูดถึงภาวะที่เป็นความเครียด โดยส่วนใหญ่มันจะถูกพบเจอได้บ่อยในแวดวงของชีววิทยาและการแพทย์ (Lazarus & Folkman, 1984)

Lazarus และ Folkman (1984) ได้ให้คำนิยามแก่ความเครียดโดยเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในลักษณะของการเผชิญปัญหาว่าพฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลพยายามจัดการกับปัญหา หรือสิ่งที่มาคุกคามต่อชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ความเครียดหรือสิ่งที่มาคุกคามนั้นคลี่คลาย โดยที่บุคคลจะประเมินสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความเครียดผ่านการประเมินขั้นต้น (Primary appraisal) ว่าสิ่งนั้นไม่เกี่ยวข้องกับตัวเรา เป็นผลบวกหรือก่อให้เกิดความเครียด หากสิ่งนั้นก่อให้เกิดความเครียดบุคคลจะประเมินความเครียดนั้นผ่านการประเมินขั้นที่สอง (Secondary appraisal) โดยบุคคลจะใช้สติปัญญาและความพยายามในการแก้ไขปัญหา หากบุคคลสามารถใช้ สติปัญญา ความฉลาด และความพยายามเพื่อแก้ไขปัญหา ความเครียดจะมีระดับน้อย แต่หากบุคคลได้ไม่สามารถทำเช่นนั้นได้ความเครียดจะมีระดับสูง

สำหรับความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นได้มีผู้ให้คำนิยามในมิติที่แตกต่างกันออกไปเช่น ความเครียดในการทำงาน (Job Stress) ความเครียดในงาน (Work Stress) และความเครียดในอาชีพการงาน (Occupational Stress) โดยคำจำกัดความของความเครียดในแบบต่างๆ นั้นมีดังต่อไปนี้

Parker และ De Cottis (1983) ได้กล่าวว่าความเครียดในการทำงาน (Job Stress) เป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาทางสุขภาพะในหมู่คนทำงานในองค์กร ประกอบไปด้วย 2 มิติหลักๆ คือ ความกดดันทางด้านเวลา (Time pressure) และ ความวิตกกังวล (Anxiety) ซึ่งความกดดันทางด้านเวลานั้นเชื่อมโยงกับการรับรู้การมีเวลาไม่เพียงพอที่จะจัดการงานต่างๆ มากมายที่ต้องทำ ส่วนความวิตกกังวลนั้นเกี่ยวข้องกับภาวะอารมณ์ที่ไม่น่าพึงประสงค์และภาวะอารมณ์นี้เองจะนำไปสู่การปรับตัวที่ผิดเพี้ยนไป

ความเครียดในงาน (Work Stress) นั้นเกิดจากปัญหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในองค์กรซึ่งอาจนำมาสู่ปัญหาทางร่างกายหรือการตอบสนองทางอารมณ์ เช่น การขาดงาน การหมดพลังในการทำงาน การลาออกจากงานและปัญหาอื่นๆ (Bowers & Becker, 1992 อ้างถึงใน Hsu et al, 2005)

Bamber (2006) ได้ระบุว่า ความเครียดในอาชีพการงาน (Occupational Stress) เกิดจากปัญหาทางการเงินต่างๆ ของเหล่าพนักงานประจำซึ่งส่งผลเสียต่อพวกเขาเหล่านั้นและความเครียดในรูปแบบนี้เองมักเป็นปัญหาที่ยืดเยื้อและนำไปสู่ความเครียดเรื้อรังได้

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาบทความต่างๆ ทางวิชาการแล้วนั้น เมื่อเปรียบเทียบรูปแบบของความเครียดต่างๆ ทั้งการทำงาน (Job Stress) ความเครียดในงาน (Work Stress) และความเครียดในอาชีพการงาน (Occupational Stress) แล้วนั้น ผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบความเครียดที่เหมาะสมในการที่จะใช้ในการทดลองในครั้งนี้ นั่นคือ ความเครียดในการทำงาน (Job Stress) เนื่องจากเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน และมีนิยามที่สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษามากที่สุด

2.1 นิยามและขอบเขต

ความเครียดในการทำงานนั้นมีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ให้นิยามไว้มากมาย ดังนี้

Margolis และ Kros (1974, อ้างถึงในพรเพ็ญ วิโรจน์ดุล, 2551) เห็นว่าความเครียดในการทำงาน คือ ความเครียดที่เป็นเงื่อนไขที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับลักษณะของงาน ซึ่งความสัมพันธ์นี้ส่งผลทางลบต่อกระบวนการทางด้านร่างกายและจิตใจ สาเหตุเกิดจากสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียด (Stressors) คือสภาพการณ์ของการทำงาน

Cooper และ Marshall (1976, อ้างถึงในพรเพ็ญ วิโรจน์ดุล, 2551) ระบุว่าความเครียดในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในบทบาท สภาวะการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ไม่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวอย่งที่ทำให้บุคคลเกิดความกดดัน มีผลทำให้เจ็บป่วยทางร่างกายและสุขภาพจิต

Muchinsky (2006, อ้างถึงในวัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์, 2552) กล่าวว่าความเครียดในการทำงานนั้นเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยที่บุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียด (Stressors) โดยที่สิ่งเร้านั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน และส่งผลทางลบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับสิ่งเร้าที่มากระตุ้นได้ย่อมก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

เรณูภา จันทขาว (2551) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานว่าเป็นการตอบสนองของร่างกายและจิตใจที่มีต่อสิ่งเร้าที่เข้ามาคุกคามทั้งภายในและภายนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวลและความรู้สึกไม่สบายใจ จากนั้นบุคคลจะตีความสิ่งเร้าดังกล่าวและตอบสนองออกมาทั้งทางอารมณ์และพฤติกรรมเพื่อรักษาสมดุลของตนเองไว้ โดยที่แต่ละบุคคลจะมีการตอบสนองที่แตกต่างกันออกไป

จากคำนิยามต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยขอกล่าวโดยสรุปว่าความเครียดในการทำงานนั้นหมายถึง การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดเข้ามาเป็นตัวกระตุ้นบุคคลนั้น ทำให้บุคคลเกิดการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น หากจัดการสำเร็จบุคคลจะไม่เกิดความเครียด แต่หากจัดการไม่สำเร็จบุคคลจะเกิดความเครียดในการทำงานขึ้น

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในงาน

ในที่นี้ขอนำเสนอ 2 ทฤษฎี ได้แก่

1) ทฤษฎีความสมดุลระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Person-environment fit หรือ P-E Fit Model)

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ ความไม่สมดุลระหว่างสิ่งที่มีอยู่กับสิ่งที่บุคคลต้องการมีความขัดแย้งกัน การขาดความสมดุลของ 2 สิ่งนี้จะนำมาซึ่งความเครียดในที่สุด Ganster และ Schaubroeck (1991) ได้ทำการศึกษารูปแบบของทฤษฎีนี้พบว่า มีข้อจำกัดที่ทฤษฎีเน้นในกระบวนการของการเกิดความเครียดมากกว่าการกำหนดคุณลักษณะของสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นๆ

2) ทฤษฎีความสัมพันธ์ของความต้อการของลักษณะงานกับอำนาจในการควบคุมงาน (Job demands-job decision latitude หรือ Demand-control model)

Karasek (1979) ได้มีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ว่า ความเครียดเป็นผลกระทบบที่เกิดจากปัจจัย 2 อย่างคือ 1. ความต้อการในงานและ 2. ความสามารถในการตัดสินใจหรืออำนาจการควบคุมที่พนักงานมีอยู่ ความต้อการในงานเป็นสิ่งเร้าที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน เช่น ภาระงานที่หนักเกินไป และความสามารถในการตัดสินใจหรืออำนาจการควบคุมที่พนักงานมีอยู่ จะวัดจากความรอบคอบในการตัดสินใจหรือควบคุมงาน

ความเครียดในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อความต้อการในงานมีสูงแต่มีความสามารถในการตัดสินใจนั้นต่ำ Karasek (1979) ได้มีการอธิบายรูปแบบความเครียดเพิ่มเติมดังตารางนี้

| | | ความต้องการในงาน (Demand) | |
|--|------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| | | สูง (High) | ต่ำ (Low) |
| ความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงาน (Control) | สูง (High) | งานเชิงรุก (Active Jobs) | ความเครียดในงานต่ำ (Low-Strain Jobs) |
| | ต่ำ (Low) | ความเครียดในงานสูง (High-Strain Jobs) | งานเชิงรับ (Passive Jobs) |

ตารางที่ 1 แสดงทฤษฎีความสัมพันธ์ของความต้อการของลักษณะงานกับอำนาจในการควบคุมงาน ของ Karasek (1979)

2.3 สาเหตุของความเครียดในการทำงาน

ในการทำงาน บุคคลจะต้องเข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานเฉพาะอย่างตามลักษณะงานของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างสภาพแวดล้อมที่ตนเองเคยชิน สิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกายและจิตใจ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ปริมาณงานมากเกินไป ความรับผิดชอบสูงหรืองานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน บทบาทหน้าที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน หรือมีความขัดแย้งในบทบาท การขาดโอกาสก้าวหน้า และมีกฎเกณฑ์มากจนเกินไป ทั้งนี้ Marshall และ Cooper (1979) ให้ความเห็นเกี่ยวกับสภาพความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ตัวงาน (intrinsic to the job) ปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น เสียงดัง แสงสว่าง กลิ่นในที่ทำงาน และตัวกระตุ้นอื่นๆ) งานที่ต้องรับผิดชอบสูง งานที่น่าเบื่อ งานที่จำนวนมากจนเกินไปหรือยากจนเกินไป
2. บทบาทหน้าที่ในองค์กร (role in the organization) เช่น บทบาทไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท เป็นต้น
3. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (relationship at work) โดยความสัมพันธ์อยู่ 3 รูปแบบ คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับลูกน้อง ถ้าความสัมพันธ์เหล่านี้ไม่ดี จะทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการทำงานได้

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ (career development) ซึ่งรวมไปถึงโอกาสที่จะเรียนรู้งานใหม่ๆ หรือเรียนรู้ทักษะด้านอื่นๆ เพิ่มเติม การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ถ้าบุคคลไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และเกิดความเครียดในการทำงาน

5. โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร (organizational structure and climate) เช่น มีการบริหารงานที่ตายตัว ไม่ยืดหยุ่น ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการเมืองภายในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนก่อความเครียดแก่พนักงานมาก

6. ปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (non-work factors) เช่น ความเครียดที่เกิดจากปัญหาครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

นอกจากนี้ มีสาเหตุสำคัญของความเครียดในการทำงานตามแนวคิดของ Robbins (2000) สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม นอกจากจะส่งผลกระทบต่อเรื่องการออกแบบระบบและโครงสร้างขององค์กรแล้วยังกระทบไปยังความเครียดของพนักงานในองค์กรด้วย ประกอบไปด้วย

1.1 ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ เมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางด้านเศรษฐกิจ บุคคลมักจะเกิดความวิตกกังวลถึงเรื่องความมั่นคงของตน ความตกต่ำทางเศรษฐกิจนั้นยิ่งทำให้ระดับความเครียดของบุคคลเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากองค์กรมักมีการลดจำนวนพนักงานลง มีการให้ออกจากงานชั่วคราว ลดอัตราค่าจ้าง

1.2 ความไม่แน่นอนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางด้านการเมืองก็เป็นอีกสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด โดยเฉพาะในประเทศที่ยังมีระบบการเมืองที่ยังไม่คงที่ ซึ่งมักมีการเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้คนในสังคมและองค์กรต่างต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางการเมืองด้วย

1.3 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีเหล่านี้จะช่วยทำให้การทำงานของบุคคลสะดวกมากขึ้น แต่ก็บังคับให้พนักงานต้องมีการปรับตัวในด้านทักษะและประสิทธิภาพในระยะเวลาอันสั้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกล หุ่นยนต์ ระบบอัตโนมัติต่างๆ ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของบุคคล

2. ปัจจัยทางด้านองค์กร มีปัจจัยต่างๆ มากมายในองค์กรที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความกดดันจากการลดข้อผิดพลาดในการทำงาน การทำงานให้เสร็จทันในเวลา

จำกัด ปริมาณงานที่ล้นมือ หัวหน้างานที่ไม่เข้าใจตัวลูกน้อง เพื่อนร่วมงานที่ไม่น่าประทับใจ ปัจจัยทางด้านองค์การเหล่านี้สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 ความต้องการจากงาน (task demands) คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานของบุคคล ได้แก่ การออกแบบงานให้แต่ละบุคคล (ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ฯ) สภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะการออกแบบสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดในการทำงานถ้าหากได้รับการการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม

2.2 ความต้องการจากบทบาท (role demands) เกี่ยวข้องกับความกดดันที่เกิดกับบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับในองค์การ และอาจเกิดจากการขัดแย้งกันของบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ หรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมีมากเกินไป นอกจากนี้บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน ก่อความก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการทำงาน

2.3 ความต้องการระหว่างบุคคล (interpersonal demands) เป็นความกดดันที่เกิดจากผู้อื่นรอบข้างในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการขาดการสนับสนุนทางสังคมจากร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ล้วนเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงาน

2.4 โครงสร้างองค์การ (organization structure) ในองค์การมีความแตกต่างของการบริหารในแต่ละระดับ ระดับความเข้มงวดของกฎระเบียบต่างๆ หรือการที่มีกฎระเบียบมากเกินไป และเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมน้อยจนเกินไปส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

2.5 ภาวะผู้นำในองค์การ (organization leadership) คือลักษณะในการบริหารจัดการของผู้บริหารขององค์การ ผู้บริหารบางคนบริหารงานในรูปแบบที่ก่อให้เกิดความตึงเครียด ความกลัว ความวิตกกังวล และความกดดันในการทำงาน เช่น มีการควบคุมงานมากเกินไป และมักไล่พนักงานที่ปฏิบัติงานไม่ได้ตามที่ต้องการออก

2.6 วงจรชีวิตขององค์การ (organization's life stage) โดยที่มีช่วงเจริญเติบโต พัฒนา ช่วงที่เติบโตสมบูรณ์ และช่วงที่ตกต่ำ ซึ่งช่วงต่างๆ ของการดำเนินงานขององค์การเหล่านี้ล้วนสร้างปัญหาและความกดดันต่างๆ ต่อตัวพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเริ่มบุกเบิกที่มักมีความไม่แน่นอน และมีความตื่นเต้นทำทนาย กับช่วงกลางที่มักมีการตัดงบประมาณ การลดจำนวนพนักงาน และความไม่แน่นอนในด้านอื่นๆ ในสองช่วงนี้เป็นช่วงที่มักก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานสูง

3. ปัจจัยส่วนบุคคล บุคคลทั่วไปนั้นมีชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ประมาณ 40-50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนอีกประมาณ 120 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ไม่ใช่เวลาทำงานนั้น บุคคลจะต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ มากมายซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้อีกด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลแบ่งออกเป็น

3.1 ปัญหาครอบครัว อาจเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่ย่ำแย่ ปัญหาจากชีวิต การสมรส การยุติความสัมพันธ์ของคู่ชีวิต และการอบรมเลี้ยงบุตร ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้เกิด

ความเครียดต่อตัวบุคคล และบุคคลไม่สามารถละทิ้งความเครียดต่างๆ เหล่านี้ได้หมดเวลาที่ตนเองปฏิบัติงาน

3.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เกิดจากการที่บุคคลมีการใช้จ่ายมากกว่ารายได้หรือรายรับที่มี ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดความเครียด ทำให้บุคคลไม่มีสมาธิในการทำงานเนื่องจากมีความกังวล บุคคลที่มีการบริหารจัดการด้านการเงินของตนเองไม่ดีพอก็จะมีมีความเครียดมากขึ้น

3.3 บุคลิกภาพ แต่ละบุคคลนั้นย่อมมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ทั้งที่มีมาตั้งแต่กำเนิด และเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลมีการรับรู้และจัดการกับความเครียดแตกต่างกันไป ดังนั้นความเครียดที่เกิดจากการทำงานของบุคคลอาจเกิดจากบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคลเช่นกัน

ต่อมา Stranks (2005) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของความเครียดของแต่ละบุคคลว่ามีความหลากหลายแตกต่างกันไป ซึ่งแหล่งที่มาของความเครียดหลักๆ นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related factors) เช่น การที่บุคคลทำงานเหนือความสามารถของตนเอง การมีข้อมูลมากจนล้น หรือความเบื่อหน่ายจากงาน
- 2) ปัจจัยระหว่างบุคคล (Interpersonal factors) เช่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในแต่ละวัน การถูกข่มเหง สบประมาท หรือการถูกรบกวน
- 3) บทบาทที่คลุมเครือ (Role ambiguity) เช่น การที่บุคคลไม่ทราบว่าตนเองควรปฏิบัติหน้าที่อย่างไร หรือถูกคาดหวังไว้อย่างไร
- 4) บทบาทที่ขัดแย้งกัน (Role conflict) เช่น การได้รับมอบหมายงานหลายงานพร้อมกันจากหลายๆ ฝ่าย ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้ง
- 5) การไม่ได้รับคำชม หรือได้รับเพียงเล็กน้อย (Little or no recognition) เช่น เมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี แต่กลับไม่ได้รับคำชมหรือได้รับเพียงเล็กน้อย
- 6) ภัยคุกคามส่วนบุคคล (Personal threat) เช่น ภัยอันตรายที่สามารถเกิดได้ต่อความปลอดภัยของบุคคล ความกลัวในการถูกปลดออกจากงาน
- 7) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environmental factors) เช่น เสียงดัง อุณหภูมิที่ต่ำหรือสูงเกินไป แสงสว่างและการระบายอากาศที่ไม่เพียงพอ ความสกปรกของสถานที่ พื้นที่ในการปฏิบัติงานน้อยเกินไป

นอกจากนี้แล้ว Arden (2002) ได้ศึกษาจากงานวิจัยต่างๆ และสรุปถึงสาเหตุที่เกิดจากสภาพและลักษณะของการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานไว้ดังนี้

- 1) ขาดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

- 2) ขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อร่วมงาน
- 3) มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่กลับมีอำนาจในการตัดสินใจเพียงน้อยนิด
- 4) ไม่ทราบถึงความคาดหวังของผลลัพธ์ในงานของตนเอง
- 5) มีกำหนดระยะเวลาส่งงานและความกดดันมากเกินไป
- 6) ขาดโอกาสในการที่จะพูดคุย ปรึกษา หรือร้องเรียน
- 7) มีอุปสรรคและปัญหาที่ไม่สำคัญและไม่สามารถทำนายได้บ่อยครั้ง
- 8) อยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงเกินกว่ากำลังและความสามารถของตนเอง
- 9) หัวหน้างานวิพากษ์วิจารณ์ในด้านลบบ่อยครั้ง และให้คำชมเชยนานๆ ครั้ง
- 10) ความกดดันที่มากและมีอยู่ต่อเนื่อง
- 11) การแบ่งแยกกีดกันทางเพศ อายุ หรือเชื้อชาติ
- 12) ได้รับการเตือนถึงการโดนไล่ออก หรือลดจำนวนพนักงาน

2.4 ผลที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน

Robbins และ Judge (2009) กล่าวว่า ความเครียดนั้นส่งผลกระทบต่อและแสดงให้เห็นได้ในหลายรูปแบบ เช่น บุคคลที่มีความเครียดสูงอาจมีความดันโลหิตสูง โรคกระเพาะอาหาร หงุดหงิด ฉุนเฉียว ตัดสินใจในเรื่องทั่วไปได้ลำบากขึ้น ไม่มีความอยากอาหาร ซึ่งอาการเหล่านี้สามารถสรุปและแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

1. อาการทางร่างกาย ความเครียดนั้นส่งผลกระทบต่ออาการทางร่างกาย โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบกระบวนการเผาผลาญอาหาร หัวใจเต้นเร็วขึ้น หายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูงขึ้น ปวดศีรษะ และอาจนำไปสู่โรคหัวใจได้ โดยมีงานวิจัยที่ทำการศึกษาและพบผลที่สนับสนุนว่า ความเครียดในการทำงานนั้นส่งผลเสียต่อด้านร่างกาย เช่น ความเครียดที่เกิดจากความต้องการของงานทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับระบบการหายใจเพิ่มมากขึ้น และมีระบบภูมิคุ้มกันร่างกายที่แย่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ
2. อาการทางจิตใจ ความเครียดในการทำงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งความไม่พึงพอใจในงานนี้ถือว่าเป็นผลกระทบของความเครียดในการทำงานที่เห็นได้ง่ายและชัดเจนที่สุด นอกจากนี้ความเครียดในการทำงานยังส่งทำให้เกิดความตึงเครียด ความวิตกกังวล โมหะและหงุดหงิดง่าย ความเบื่อหน่าย การผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคคลได้รับงานที่มีความต้องการที่ทับซ้อนและขัดแย้ง หรืองานที่ไม่มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ จะส่งผลให้เกิดความเครียดและความไม่พึงพอใจสูงขึ้น เช่นเดียวกับการที่บุคคลไม่สามารถควบคุมหรือควบคุมงานที่ตนเองทำได้น้อยก็จะมีทำให้เกิดความเครียดและความไม่พึงพอใจในงานสูง ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าตัวงานที่มีความหลากหลาย

ความสำคัญ ความมีอิสระ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับในระดับที่ต่ำนั้นล้วนส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน และยังทำให้ความพึงพอใจในการทำงานและความทุ่มเทในงานลดลงอีกด้วย

3. อาการทางพฤติกรรม ความเครียดในการทำงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการได้ผลผลิตที่ลดลง การขาดงาน การลาออกจากงาน เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงนิสัยในการรับประทาน อาจมีการสูบบุหรี่หรือดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์มากขึ้น พูดเร็วขึ้น กระสับกระส่าย นอนไม่หลับ

Stranks (2005) ได้กล่าวถึงผลกระทบของความเครียดในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ได้แก่

- 1) มีคำร้องและเสียงบ่นจากลูกค้ามากขึ้น
- 2) พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การ
- 3) มีอุบัติเหตุเพิ่มขึ้น
- 4) มีอัตราการลาออกสูงขึ้น
- 5) มีอัตราการขาดงานเพิ่มมากขึ้น
- 6) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแย่งลง
- 7) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ
- 8) ผลประกอบและผลผลิตต่ำลง
- 9) มีการตัดสินใจที่ผิดพลาดบ่อยครั้ง

นอกจากนี้ พลุ เดชะรินทร์ (2536) ได้สรุปไว้ว่า ความเครียดในงานของบุคคลนั้นสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การ ได้ดังนี้

1. ความเครียดส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลลดลง โดยอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือมีปัญหาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน
2. บุคคลที่เกิดความท้อถอยหรือยอมแพ้ต่อความเครียด อาจจะนำไปสู่การไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน การลางานและขาดงานบ่อยขึ้น หรือมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน
3. ความเครียดสามารถก่อให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์การลดน้อยลง

3. แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง (self-determine work motivation)

3.1 นิยามและขอบเขต

แรงจูงใจเริ่มมีการศึกษาตั้งแต่ยุคเริ่มแรกของจิตวิทยา โดยเริ่มจากการศึกษาจากแรงขับ (Drive) ของ Freud และความต้องการพื้นฐาน (Needs) ของ Maslow ในช่วงปีก่อนปีคริสต์ศักราช 1950s แต่ด้วยเหตุที่พื้นฐานของแรงขับหรือความต้องการพื้นฐานของมนุษย์นี้ศึกษาและอ้างอิงมาจากปัจจัยทางสรีระวิทยาจึงเกิดข้อจำกัดขึ้นที่ว่าเราไม่สามารถศึกษาและอธิบายถึงแรงจูงใจที่มีผลมาจากระบบความคิดวิเคราะห์ต่างๆ ได้ ในปี 1985 Deci และ Ryan จึงแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการตั้งสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีชื่อว่า ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination) ขึ้นมาซึ่งมีความคล้ายคลึงกับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และ (Extrinsic motivation) แต่แตกต่างกันที่สาเหตุที่มาของการเกิดแรงจูงใจ การกำกับแรงจูงใจ และการนำแรงจูงใจภายนอกไปสู่แรงจูงใจภายในด้วยการกำหนดตนเอง

การกำหนดตนเอง (Self-determination) เป็นประสบการณ์ของการผูกติดกับพฤติกรรม ที่มาจากเหตุผลที่เรากำหนด ซึ่งเป็นเหตุผลที่ตัวเราเห็นด้วยอย่างเต็มที่ ซึ่งเหตุผลนี้ตรงข้ามกับเหตุผลที่มาจากการถูกชักจูงหรือการถูกข่มขู่ และการกำหนดตนเองเป็นผลตกทอดจากกิจกรรมที่กระทำเนื่องมาจากการถูกจูงใจภายใน Deci และ Ryan (1985a)

เสรีภาพในการกำหนดตน (Autonomy) คือความเห็นชอบอย่างสูงที่สุดในการตอบสนองต่อการทำพฤติกรรม ซึ่งแรงจูงใจภายในเป็นตัวอย่างของแรงจูงใจที่ตนเองกำหนด คนจะผูกติดกับกิจกรรมเพราะพบว่ากิจกรรมน่าสนใจและพวกเขาก็ทำกิจกรรมเหล่านั้นอย่างตั้งใจเต็มที่ (ฉันทำงานเพราะมันสนุก) Dworkin (1988)

แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง (Self-determined work motivation) คือแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นได้กำหนดเป้าหมายด้วยตนเองหรือเคยได้ลองทำพฤติกรรมนั้นมาก่อน และให้คุณค่ากับการทำพฤติกรรมนั้นอย่างเต็มที่จนเป็นเป้าหมายของตน เช่น การทำพฤติกรรมเพราะอยากทำและการได้ทำพฤติกรรมนั้นถือเป็นผลตอบแทน การมีความจูงใจในงานแบบกำหนดตนเองในระดับที่น้อยลงมา คือ การได้รับอิทธิพลของแรงจูงใจจากภายนอกมากขึ้น ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานหรือความสอดคล้องของเป้าหมายของบุคคลกับตัวงานลดต่ำลงไปตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเองในระดับต่ำสุดคือการไร้แรงจูงใจจากภายนอกและแรงจูงใจภายในตนเอง

3.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงานแบบกำหนดเองในที่นี้ทางคณะผู้วิจัยขอนำเสนอ 6 ทฤษฎีดังนี้

1. **ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-setting theory)** Locke และ Lathan (1990) ได้พูดถึงทฤษฎีการตั้งเป้าหมายว่ามีอิทธิพลที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน พวกเขาได้เสนอว่าผู้คนจะแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายของพวกเขาเมื่อเป้าหมายนั้นมีคุณค่าต่อพวกเขาเป็นอย่างมากและพวกเขารู้วิธีการบรรลุเป้าหมายนั้นๆ

2. **ทฤษฎีการประเมินทางปัญญา (Cognitive Evaluation Theory)** Deci และ Ryan (1985) ได้เสนอทฤษฎีการประเมินทางปัญญา Cognitive Evaluation Theory ซึ่งเป็นทฤษฎีย่อยของทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination) ที่มุ่งศึกษาที่ความต้องการที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง (Autonomy) และความต้องการเป็นคนที่มีทักษะ ความสามารถ (Competence) โดยเสนอว่า 3 วิธีการที่ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมและปัจจัยทางสังคมส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน

1. การรับรู้ถึงความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองจะเพิ่มแรงจูงใจภายใน และในทางกลับกันหากการรับรู้ถึงความสามารถในการตัดสินใจนี้ลดลงก็จะส่งผลให้แรงจูงใจภายในลดลง
2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเริ่มพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรมมี 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีความโดดเด่นและมีกำลังต่อการกำหนดตนเองของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ
 1. องค์ประกอบเชิงข้อมูลเชื้ออำนาจการระบุนสาเหตุภายในและการรับรู้ความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจภายใน
 2. องค์ประกอบเชิงการควบคุมเชื้ออำนาจการระบุนสาเหตุภายนอก (คนรับรู้สาเหตุของการประสบความสำเร็จและความล้มเหลว) ในทางกลับกันก็ส่งผลทางลบกับแรงจูงใจภายในและเพิ่มแรงการยอมตามภายนอกหรือการต่อต้านภายนอก
 3. องค์ประกอบเชิงการไร้แรงจูงใจเชื้ออำนาจต่อการรับรู้ความรู้ความสามารถและบั่นทอนแรงจูงใจภายในในขณะที่เพิ่มความไม่ใส่ใจในงาน
3. กิจกรรมส่วนบุคคลทำให้เกิดความแตกต่างทางคุณภาพของแต่ละแง่มุม เช่น เหตุการณ์ภายนอกสามารถทำให้การทำงานแตกต่าง
 1. กิจกรรมที่ถือว่าเป็นการให้ข้อมูลโดยภายในเชื้ออำนาจต่อการทำงานโดยการกำหนดตนเองและช่วยรักษาหรือเพิ่มแรงจูงใจภายใน
 2. กิจกรรมที่ถือว่าเป็นการควบคุมโดยภายนอกเป็นประสบการณ์ที่ผลักดันให้ตั้งเป้าของผลที่จะได้รับและบั่นทอนแรงจูงใจภายใน

3. กิจกรรมไร้แรงจูงใจโดยภายในทำให้ทำให้ไร้ความสามารถอย่างเด่นชัดและบั่นทอนแรงจูงใจภายใน

3. ทฤษฎีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของสิ่งมีชีวิต (Organismic Integration Theory)

Deci และ Ryan (2000) ได้เสนอทฤษฎีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของสิ่งมีชีวิต Organismic Integration Theory ซึ่งเป็นทฤษฎีย่อยของทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination) ที่เสนอว่าสิ่งแวดล้อมและการดำรงชีวิตของมนุษย์นั้นไม่สามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆด้วยแรงจูงใจภายในเพียงอย่างเดียวได้ มนุษย์จึงมีกระบวนการและวิธีการรับแรงจูงใจภายนอกเข้ามาและปรับเปลี่ยนมาเป็นค่านิยมเป้าหมายและการให้ความสำคัญของตน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ในช่วงที่ขาดแรงจูงใจ (amotivation) หรือมีแรงจูงใจที่ไม่ปรารถนา จนกระทั่งมีการรับเข้าสู่ตนเอง (internalization) และเมื่อรับเข้าแรงจูงใจหรือค่านิยมดังกล่าวแล้วจะมีการปรับสิ่งที่รับเข้ามาใหม่ให้สอดคล้องเข้ากับตัวเอง (integration) และกลายเป็นค่านิยม เป้าหมายและการให้ความสำคัญของตัวเองในที่สุด

ทฤษฎีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของสิ่งมีชีวิตนี้เชื่อว่าแต่ละคนจะมีแนวโน้มที่จะรับค่านิยม เป้าหมายและการให้ความสำคัญต่อสิ่งต่างๆเข้ามาและปรับให้เข้ากับตนเองเมื่อมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง รู้สึกต้องการเป็นคนที่มีทักษะ ความสามารถในด้านดังกล่าวและต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Ryan & Deci, 2000; Ryan, 2009)

4. ทฤษฎีสาระของเป้าหมาย (Goal Contents Theory: GCT) Vansteenkiste, Lens, &

Deci (2006) ได้เสนอทฤษฎีสาระของเป้าหมาย (Goal Contents Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีย่อยของทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination) ที่เสนอว่าเนื้อหาของเป้าหมาย ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน มีผลกระทบต่อสุขภาพและสุขภาวะที่ดี เช่น การประสบความสำเร็จทางการเงิน การมีชื่อเสียง การมีภาพลักษณ์ที่ดีหรือความสำเร็จของเป้าหมายภายนอกจะเกิดการแสดงทางลบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงาน ในทางตรงกันข้ามเป้าหมายภายใน เช่น ความงอกงามในตัวตนบุคคล เป้าหมายทางด้านความสัมพันธ์ที่ดี จะเกิดการแสดงทางบวกต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงาน

5. ทฤษฎีการกำหนดเหตุผล (Causality Orientations Theory: COT) ทฤษฎีการกำหนด

เหตุผล (Causality Orientations Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีย่อยของทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination) ที่เสนอเรื่องความแตกต่างของแนวโน้มในการปรับตัวของแต่ละบุคคลแต่เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการกำกับพฤติกรรมในหลายๆทางจากการกำหนดเหตุผล ในทฤษฎีนี้ประกอบด้วย การกำหนดเหตุผล 3 ประเภทคือ

ประเภทที่ 1 การกำหนดที่ความเป็นอิสระ (Autonomy orientation) เป็นลักษณะที่บุคคลทำสิ่งต่างๆโดยกำหนดที่ความเป็นอิสระ มักจะแสดงออกสิ่งที่ตนสนใจและให้คุณค่า

ประเภทที่ 2 การกำหนดที่การถูกควบคุม (Controlled orientation) เป็นลักษณะที่บุคคลทำสิ่งต่างๆโดยกำหนดที่การถูกควบคุม เช่น โดยรางวัล ผลตอบแทน และการยอมรับจากผู้อื่น

ประเภทที่ 3 การกำหนดที่ไร้รูปร่าง (Impersonal orientation) เป็นลักษณะที่บุคคลทำสิ่งต่างๆโดยไม่มีตัวกำหนดที่แน่นอน มักถูกกำหนดจากความวิตกกังวลในด้านความสามารถ มองว่าการประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความควบคุมของตนเอง

6. ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยา (Basic Psychological Needs Theory: BPNT) Deci และ Ryan (2000) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยา (Basic Psychological Needs Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีย่อยของทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination) ที่เสนอแนวคิดความที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพจิตและสุขภาวะ โดยความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยาประกอบไปด้วย ความต้องการที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง (autonomy) ความต้องการเป็นคนที่มีความสามารถ (Competence) และความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relatedness) ซึ่งหากขาดองค์ประกอบใดไปจะทำให้ผลทางบวกต่อต่อสุขภาพจิตและสุขภาวะลดลง

3.3 ประเภทของแรงจูงใจ

Deci และ Ryan ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจแบบกำหนดตนเองโดยชนิดของแรงจูงใจรูปแบบการกำกับแรงจูงและที่มาของแรงจูงใจ ได้ 3 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการที่บุคคลนั้นได้กำหนดเป้าหมายด้วยตนเองหรือเคยได้ลองทำกิจกรรมนั้นมาก่อนและให้คุณค่ากับการทำกิจกรรมนั้นอย่างเต็มที่จนเป็นเป้าหมายของตน เป็นแรงจูงใจที่มีอิสระในตัดสินใจมากที่สุด ซึ่งมีลักษณะคือเราทำพฤติกรรมนั้นเพราะเราอยากทำ ทำแล้วสนุก มีความสุขที่ได้ทำกิจกรรมนั้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) สามารถแบ่งจากชนิดของการกำกับได้เป็น 4 แบบคือ

แบบที่ 1. การกำกับแบบผสมผสาน (Integrated Regulation) แรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการกำกับชนิดนี้ ถูกจัดอยู่ในแรงจูงใจภายนอกที่มีอิสระในการตัดสินใจทำพฤติกรรม มีลักษณะคือ เราทำพฤติกรรมนั้นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดหรือค่านิยมของเรา ซึ่งอาจจะเป็นเพราะพฤติกรรมนี้สอดคล้องกับเราหรืออาจจะเป็นเพราะเราเกิดการปรับแนวคิดหรือค่านิยมของ

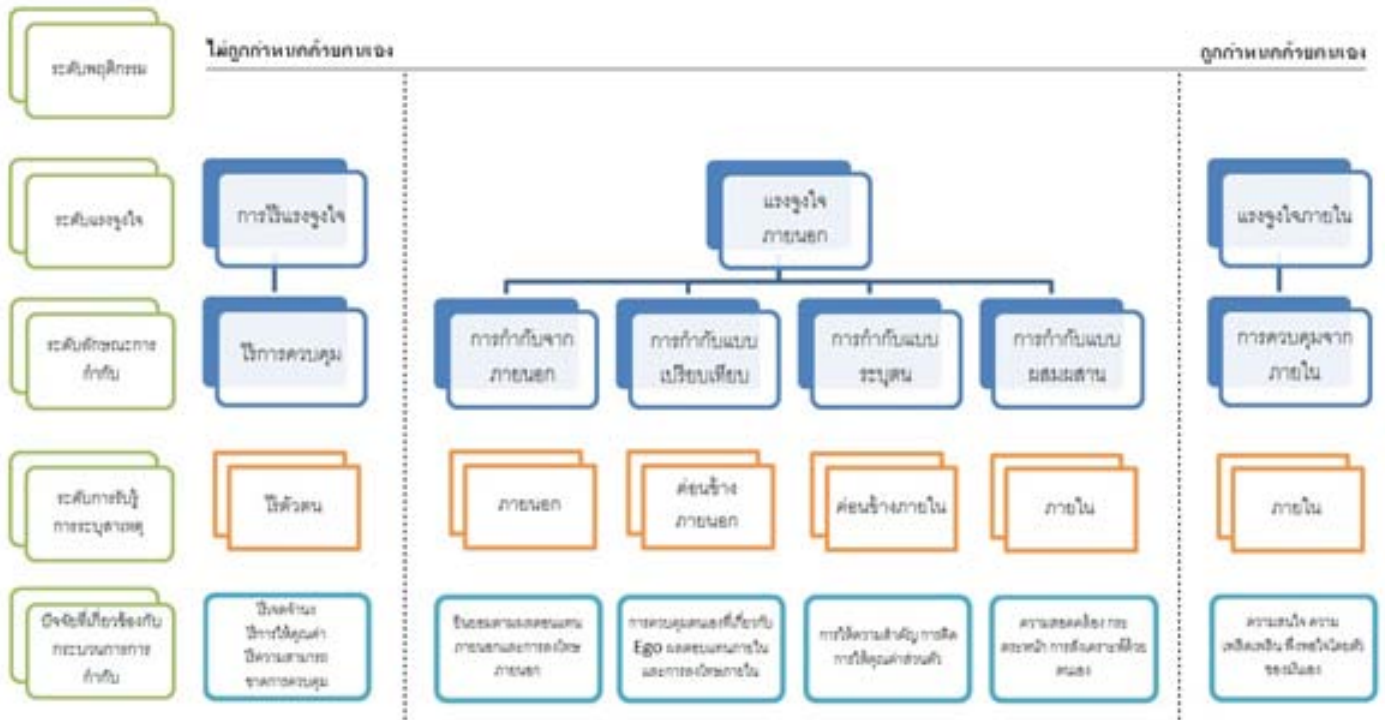
เราให้สอดคล้องกับพฤติกรรมก็ได้ แรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการกำกับลักษณะนี้มีโอกาสที่จะพัฒนามากลายเป็นแรงจูงใจภายในได้

แบบที่ 2. การกำกับแบบระบุตน (Identified Regulation) แรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการกำกับชนิดนี้ ถูกจัดอยู่ในแรงจูงใจภายนอกที่มีอิสระในการตัดสินใจทำพฤติกรรมค่อนข้างน้อย มีลักษณะคือ เราทำพฤติกรรมนั้น เพราะพฤติกรรมนั้นสำคัญต่อเป้าหมายหรือค่านิยมของเรา ซึ่งอาจไม่ตรงกับเป้าหมายหรือค่านิยมโดยตรง

แบบที่ 3. การกำกับแบบเปรียบเทียบ (Introjected Regulation) แรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการกำกับชนิดนี้ ถูกจัดอยู่ในแรงจูงใจภายนอกที่ถูกควบคุมโดยปัจจัยอื่นในการตัดสินใจทำพฤติกรรมอยู่ค่อนข้างน้อย มีลักษณะคือ เราทำพฤติกรรมนั้น เพื่อแสดงคุณค่าของตนเอง ตอบสนองอีโก้ (Ego) ของตนเองและเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกผิด

แบบที่ 4. การกำกับจากภายนอก (External Regulation) แรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการกำกับชนิดนี้ ถูกจัดอยู่ในแรงจูงใจภายนอกที่ถูกควบคุมโดยปัจจัยอื่นในการตัดสินใจทำพฤติกรรมอยู่ มีลักษณะคือ เราทำพฤติกรรมนั้นเพราะต้องการเงินรางวัล คำชมเชย หรือต้องการหลีกเลี่ยงการลงโทษ

3. การไร้การจูงใจ (Amotivation) เป็นการทำให้พฤติกรรมนั้นไม่มีแรงจูงใจแต่อย่างใด โดยมากมักจะเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ ไม่มีการควบคุมหรือไม่สามารถควบคุมได้ และรวมไปถึงพฤติกรรมใดๆ ก็ตามที่ทำโดยไม่หวังผลอะไร



ภาพที่ 1 แสดงแนวคิดกระบวนการการเกิดแรงจูงใจแบบกำหนดด้วยตนเอง โดยเริ่มจากด้านซ้ายไปขวา พร้อมประเภทของแรงจูงใจของ Ryan & Deci (2000)

3.4 การวัดและประเมิน

การวัดแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเองใช้แบบวัด Self-determined work motivation questionnaire ซึ่งเป็นแบบวัดประกอบด้วยเหตุผล 4 ประเภทในการทำงานคือ Intrinsic, Identified, Introjected & Extrinsic และผ่านการวิเคราะห์หัดชี้ความเป็นอิสระที่สัมพันธ์กัน (relative autonomy index : RAI) โดยใช้สูตร $2 * \text{Intrinsic} + \text{Identified} - \text{Introjected} - 2 * \text{Extrinsic}$ ของ Chak Fu Lam และ Suzanne T. Gurland (2008)

4. บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

แรกเริ่มเดิมทีแล้วถ้าจะย้อนกลับไปจริงๆ ความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเริ่มขึ้นตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1930 โดย Kurt Lewin in และคณะ (Stringer, 2002) ได้พิจารณาในมุมมองของ ความจริงเชิงประจักษ์ (empirical study) ในการศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมที่มาจากบรรยากาศ (ในที่นี้เป็น atmosphere) ที่เกิดจากรูปแบบของผู้หน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งในช่วงแรกแม้จะยังไม่มีคำจำกัดความ

อย่างชัดเจนถึงบรรยากาศในการทำงานนี้ แต่สิ่งที่ได้คือทราบว่ามีอยู่และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพของการทำงานจริง

ต่อมามีการศึกษาเรื่องนี้กันอย่างต่อเนื่อง อาจด้วยเหตุที่ว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานค่อนข้างมาก ประเด็นนี้จึงได้รับความสนใจอยู่พอสมควร แม้จะไม่เด่นชัดนัก มาจนถึงปี 1968 จึงมีคนสนใจศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังถึง 2 กลุ่มด้วยกันทั้ง Litwin และ Stringer (1968) และ Tagiuri และ Litwin (1968) โดยที่งานของ Litwin และ Stringer นั้นเกี่ยวกับแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์การ แต่ในส่วนของ Tagiuri และ Litwin นั้นเน้นที่ตัวของบรรยากาศขององค์การเพียงอย่างเดียว โดยเป็นการพยายามระบุถึงกรอบความคิดของบรรยากาศในองค์การ (Concept of organization climate) และด้วยการศึกษานี้ทำให้บรรยากาศขององค์การมีรูปร่างหน้าตาชัดเจนขึ้นมา

4.1 นิยามและขอบเขต

เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับตัวของบรรยากาศขององค์การอย่างแพร่หลาย จึงมีคนให้คำจำกัดความไว้หลายท่าน เช่น

Stringer และ Litwin (1968) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า บรรยากาศขององค์การ คือแนวคิดที่บรรยายถึงธรรมชาติเฉพาะตัวหรือคุณภาพสิ่งแวดล้อมขององค์การ ที่สมาชิกสามารถรับรู้และประสบกับตนเองได้ และรายงานออกมาผ่านข้อคำถามที่เหมาะสม

Tagiuri และ Litwin (1968) ได้ทำให้บรรยากาศขององค์การเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย เขากล่าวว่า บรรยากาศขององค์การนั้นเป็นแนวทางที่บุคคลจัดการงานตามแบบของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านงานและการปฏิบัติต่อผู้อื่นในสภาพแวดล้อมขององค์การด้วย โดย Tagiuri และ Litwin ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การไว้ว่า บรรยากาศขององค์การเกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่ของประสิทธิภาพของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ที่พนักงานได้รับประสบการณ์ผ่านสิ่งแวดล้อมนั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การ สามารถระบุได้ในรูปแบบของลักษณะเฉพาะขององค์การ

Schneider และ Barlett (1970) อธิบายถึงบรรยากาศขององค์การว่า เป็นลักษณะเชิงบุคคลิกภาพเป็นการรับรู้บรรยากาศขององค์การส่วนบุคคล แม้ว่าในขณะนั้นยังไม่มีคามพยายามที่จะหาคำจำกัด

ความเกี่ยวกับบรรยากาศในลักษณะมุมมองร่วมของสมาชิกหรือกลุ่มอย่างชัดเจนก็ตาม (Schneider, 1973)

อีกหนึ่งแนวคิดที่น่าสนใจก็คือการให้ความหมายของบรรยากาศองค์การในมุมมองของ Cherrington (1994) โดย Cherrington เปรียบบรรยากาศองค์การเหมือนกับบุคลิกภาพขององค์กรนั้นๆ โดยระบุว่า เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การที่ค่อนข้างคงที่

กล่าวโดยสรุปคือ บรรยากาศองค์การที่หลายๆคนได้นิยามไว้นั้นค่อนข้างคล้ายคลึงกัน คือ เป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ค่อนข้างเฉพาะตัวในแต่ละองค์การ สามารถรับรู้ได้ผ่านการรับรู้ส่วนบุคคล และประสบการณ์ส่วนบุคคลในองค์การ ซึ่งการรับรู้ที่ค่อนข้างสอดคล้องกันในสมาชิกแต่ละคน ทำให้เกิดลักษณะที่เฉพาะตัวขององค์การขึ้น

4.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

เมื่อทราบถึงลักษณะ ค่านิยม และควมมีตัวตนของบรรยากาศองค์การแล้ว สิ่งที่สำคัญกว่า คือการที่บรรยากาศองค์การนั้นสามารถส่งผลอย่างไรต่อองค์การบ้าง ซึ่งจากการวิจัยหลายต่อหลายครั้งระบุไว้ตรงกันถึงผลกระทบของบรรยากาศองค์การ เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ เจตคติต่อองค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในงาน ทั้งหมดล้วนสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การทั้งสิ้น

Tagiuri กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีอยู่เกิดขึ้นพร้อมๆกับการรับรู้ลักษณะต่างๆขององค์การ สามารถอธิบายโดยประสบการณ์ของสมาชิก และส่งผลกระทบต่อสมาชิกอย่างยิ่ง ในขณะที่เดียวกันการรับรู้ต่อองค์การเหล่านั้นก็เป็นพื้นฐานให้ทราบถึงแนวทางและหลักการขององค์การ (Tagiuri & Litwin, 1968)

“แนวทางที่บุคคลจัดการกับงานของตน ในทางกลับกันนั้นเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจ และแรงจูงใจก็เป็นส่วนตัดสินถึงประสิทธิภาพ” Stringer ได้อธิบายความสำคัญส่วนหนึ่งของบรรยากาศองค์การแนวคิดของ Tagiuri (อ้างถึงใน Scringler 2002)

จากนิยามของ Tagiuri พอจะสรุปถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การได้ ประการแรก บรรยากาศองค์การสื่อถึงคุณภาพของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ เป็นการรับรู้ถึงองค์การผ่านมุมมอง

ของสมาชิก โดยบรรยากาศองค์การนี้เป็นมุมมองร่วมที่คล้ายๆกันของสมาชิก และบรรยากาศในการทำงานนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน จึงส่งผลถึงพฤติกรรมของพนักงานด้วย (Tagiuri & Litwin, อ้างถึงใน Stringer, 2002)

Litwin และ Stringer (1968, อ้างถึงใน Stringer, 2002) ก็มีความเห็นที่คล้ายๆกันกับ Tagiuri ในเรื่องผลของบรรยากาศองค์การ โดยมีความเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกผ่านทางแรงจูงใจ ซึ่งบรรยากาศในการทำงานและแรงจูงใจนี้เป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากทีเดียวจนทั้งสองได้เขียนหนังสือเรื่อง Motivation and Organizational Climate (1968)

Altmann (2000) ถึงกับเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การกับกุญแจที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้เราทราบถึงทัศนคติของพนักงานต่อองค์การ และสามารถนำเจตคติไม่ว่าจะทางบวกหรือลบเหล่านั้น มาปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การให้ดีขึ้นได้

จากตัวอย่างนักวิจัยที่กล่าวมาทำให้เราทราบว่าบรรยากาศองค์การนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยผ่านทางแรงจูงใจของสมาชิก และการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิก ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ เหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่เราให้ความสนใจในศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรบรรยากาศองค์การนี้ว่า แท้ที่จริงแล้วประกอบด้วยอะไรและเราสามารถจัดกระทำกับบรรยากาศองค์การได้หรือไม่ อย่างไร

4.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

Stringer (2002) ได้อธิบายโครงสร้างของ การรับรู้บรรยากาศองค์การและปัจจัยที่ใช้วัดไว้ 6 มิติ ดังนี้

1.) โครงสร้าง (Structure) เป็นการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานผ่านการรับรู้โครงสร้างขององค์การ โดยองค์การที่มีโครงสร้างดีคือมีการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน แต่ถ้าองค์การใดมีโครงสร้างที่ไม่ดี จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกสับสนต่องานที่ทำ โดยปัจจัยโครงสร้างนี้จะ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.) มาตรฐาน (Standard) เป็นการรับรู้บรรยากาศขององค์การผ่านความกดดันจากองค์การต่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยที่มาตรฐานสูงจะส่งผลต่อพนักงานทำให้พนักงานนั้น มักที่จะมองหาวิธีการปรับปรุงและ พัฒนางานของตนอยู่อย่างสม่ำเสมอ ส่วนมาตรฐานต่ำก็หมายถึง ความกดดันขององค์การที่มีต่อการพัฒนาปรับปรุงงานนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานที่ต่ำกว่า การปรับปรุงหรือพัฒนาน้อยกว่า และแสดงถึงบรรยากาศการทำงานที่องค์การไม่เอื้อต่อการพัฒนา หรือเรียนรู้ของพนักงานในองค์การ

3.) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าได้เป็นนายของตนเอง ในลักษณะที่ทำงานที่ตนเองทำนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องผ่านการตรวจสอบจากหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาอีก เป็นการสร้างความรู้สึกที่ตนเป็นผู้ที่มีอำนาจรับผิดชอบในงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ถ้าองค์การมีการรับรู้ถึงปัจจัยความรับผิดชอบที่สูง จะเกิดการกระตุ้นให้เกิดการแก้ปัญหาเองมากกว่าอยู่ในบรรยากาศที่มีปัจจัยความรับผิดชอบที่ต่ำ และมักจะส่งผลให้พนักงานไม่กล้าที่จะทำอะไรที่เสี่ยง หรือไม่ก่อให้เกิดการทดลองอะไรใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ

4.) การได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นความรู้สึกของพนักงานต่อรางวัลหรือการลงโทษที่ตนเองได้รับว่ามีความสมมูล หรือสม่าเสมอ หรือไม่ การได้รับการยอมรับสูงคือ พนักงานรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับมีความสม่าเสมอ หรือการลงโทษที่ตนเองได้รับนั้นมีความสมมูล ส่วนถ้ามีการได้รับการยอมรับต่ำ ก็หมายถึงเมื่อพนักงานทำงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ดีแต่ได้รับรางวัลไม่สม่าเสมอ

5.) การสนับสนุน (Support) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานถึงความไว้วางใจ ความไว้นื้อเชื่อใจ รวมถึงการสนับสนุนของจากทั้งทีม เพื่อร่วมงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากหัวหน้างาน โดยการมี การสนับสนุนสูงนั้นส่งผลให้พนักงานรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในเวลาที่ต้องการ แต่ถ้าบรรยากาศองค์การมีการสนับสนุนต่ำ พนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง และรู้สึกถูกกีดกันออกจากกลุ่ม อีกทั้งยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หรือแม้แต่เพื่อนร่วมงาน

6.) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีความซื่อสัตย์ต่อองค์การสูง ผูกพันต่อองค์การและมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้

องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ส่วนพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ำ จะไม่สนใจต่อความเป็นไปขององค์การ และไม่รู้สึกยินดีในรายต่อเป้าหมายขององค์การ รวมถึงองค์การด้วย

จะเห็นว่านิยามของ Stringer (2002) มีความชัดเจนและครอบคลุม อีกทั้งยังเป็นนิยามล่าสุดของตัวแปร บรรยายกาขององค์การนี้ ทำให้ทางกลุ่มเราเห็นสมควรว่าเหมาะสมที่จะหยิบยกมาใช้ในงานวิจัยของกลุ่มเรามากที่สุด

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนั้น พบว่าหัวข้อการวิจัยถึงตัวแปรปรากฏการณ์ “มันเดย์บลูส์” มีอยู่จำนวนไม่มาก อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ค้นพบทั้งหมดนั้นพบว่าปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์นั้น มีความเชื่อมโยงกับ ตัวแปรอารมณ์ สุขภาวะ ความสุขสูง จึงขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ต่างๆ ดังที่กล่าวมา

แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง มีผู้ให้ความสนใจศึกษาว่ามีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความเครียดรวมทั้ง ภาวะหมดไฟ (Burnout) อย่างไรค่อนข้างแพร่หลาย พบทั้งในรูปแบบของการศึกษาต่อความเครียดโดยตรง และการศึกษาตัวแปรของแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเองที่ส่งผลต่อสุขภาวะของพนักงาน เนื่องจากเป็นรูปแบบหนึ่งของแรงจูงใจที่แตกต่างจากทฤษฎีเดิมๆ เช่น ของ Freud หรือ Maslow ที่มีรูปร่างและโครงสร้างค่อนข้างชัดเจน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเองนั้นสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ดีกว่า

ตัวอย่างงานศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง ที่ส่งผลต่อสุขภาวะ ของ Milyavskaya และ Koestner (2010) จากงานวิจัยรายงานผลว่า แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเองนี้เกี่ยวข้องกับ ความต้องการอิสระต่อตนเอง (Need for Autonomy) ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Need for Relatedness) และความต้องการเป็นคนที่มีความสามารถ (Need for Competence) นอกจากนี้ยังพบว่าความต้องการเป็นอิสระต่อตนเอง และ สุขภาวะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อชีวิตของเรา และ ความพึงพอใจนั้นมีความสำคัญมากในชีวิต ซึ่งด้านความพึงพอใจและสุขภาวะนี้ยังเชื่อมโยงต่อเรื่องของความเครียด และคุณภาพชีวิตรวมถึงครอบคลุมในระดับสุขภาวะของเราได้อย่างดี

อีกตัวอย่างที่ค่อนข้างคล้ายกับการวิจัยในครั้งนี้ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และ ความเครียดในภาวะหมดไฟ (Broeck, Lens, De Witte, & Coillie, 2012) จากงานวิจัยรายงานถึงความสำคัญเกี่ยวกับงานที่เรามีแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเองนั้น จะมีการ

เจริญเติบโตที่มากกว่า และมีความสุขที่ได้ทำงานที่มีอิสระในตนเอง ในทางกลับกัน ถ้าเราขาดแรงจูงใจชนิดนี้แล้ว เรามีแนวโน้มที่จะเกิดสุขภาวะที่ดีที่มีคุณภาพได้น้อยกว่า รวมถึงจากข้อมูลของงานวิจัยได้รายงานถึงภาวะความเครียดที่มากกว่าในกลุ่มคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเองน้อยอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กรนั้น โดยพื้นฐานของตัวแปรนี้ เป็นลักษณะของการที่เรารับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ลักษณะเฉพาะที่คล้ายๆ เป็นบุคลิกภาพขององค์กรนั้นๆ ถึงด้านต่างๆ ว่าเป็นไปในทางบวก คือสนับสนุนให้เราปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหรือทางลบคือ เป็นบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อทางปฏิบัติงานที่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะการรับรู้ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลที่ปฏิบัติงาน เป็นพนักงานในทีนั้นๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เมื่อมีงาน มีการปฏิบัติงาน ย่อมเกิดความเครียด และในบางครั้งความเครียดก่อตัวมากเข้าจนถึงขั้นในระดับสูง หรือที่เราเรียกกันว่าสภาวะหมดไฟในที่นี้มีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรของบรรยากาศในองค์กรที่นำมาทำนายตัวของความเครียดในระดับสูง หรือ สภาวะหมดไฟ นี้อยู่บ้าง ดังตัวอย่างที่จะอ้างถึงต่อไปนี้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee, et al (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ บรรยากาศในองค์กร สภาวะหมดไฟ ร่วมกับตัวแปรส่งผ่านคือการให้อำนาจพนักงาน (empowerment) พบว่า บรรยากาศในองค์กรที่ดี ส่งผลต่อการลดลงของระดับ สภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจากงานวิจัยยังเสนอว่า การลดความเครียดจาก สภาวะหมดไฟนี้ ควรเน้นเรื่องของบรรยากาศในองค์กร และสภาวะหมดไฟ เป็นหลัก จากการศึกษานี้ได้รายงานไว้ว่า ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานนี้ สามารถเพิ่ม หรือ ลด การให้อำนาจพนักงานได้ ที่สำคัญพบว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่สุดนั้น ให้ความสำคัญกับการรับรู้อำนาจของตนเองในงานกับเพื่อนร่วมงาน และ บรรยากาศในองค์กร ตัวทำนายที่สำคัญในการลดระดับความเครียด จากสภาวะหมดไฟ นี้ คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

มากไปกว่านั้น ยังมีงานวิจัยอื่นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่น่าสนใจที่ส่งผลต่อสภาวะหมดไฟ และ งานที่มากเกินไป (Excessive work load) ของ Burns และ Machin (2011) จากงานวิจัยชิ้นนี้ซึ่งเก็บข้อมูลจากครูและบุคคลากรในโรงเรียน 3 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่ดีนั้นสามารถทำนายความเครียดของคนในองค์กรได้ และ ยังพบว่า สิ่งที่ทำให้บรรยากาศในการทำงานแย่ลงอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ งานที่มากเกินไป โดย Burns และ Machin (2011) ได้บอกว่า สิ่งนี้เป็นสิ่งที่แตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีบรรยากาศในองค์กรทางบวก (Positive organizational climate) และ บรรยากาศในองค์กรทางลบ (Negative organizational climate)

สอดคล้องกับงานวิจัยที่คล้ายกันก่อนหน้านี้เกี่ยวกับ บรรยากาศในองค์กร และภาวะความเครียดในลักษณะ ภาวะหมดไฟนี้ ของ D'Alleo และ Santangelo (2011) ที่มีข้อค้นพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรนี้ ส่งผลต่อความเครียด และภาวะหมดไฟ ในบริบทของพนักงานรับโทรศัพท์ และจากงานวิจัยยังได้เสนอถึงการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดี เพื่อลดภาวะการหมดไฟในพนักงาน การรับฟังเสียงพนักงาน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มในส่วนของบรรยากาศในองค์กรให้ดีขึ้นได้ นี่ส่งผลต่อสุขภาวะโดยรวมของพนักงานและการรับรู้ถึงคุณค่าขององค์กรอีกด้วย

Nawijn et al (2010) ได้ศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างการได้พักผ่อน และความสุข โดยพวกเขาได้ตั้งข้อสงสัยว่าบุคคลที่ได้ไปเที่ยวพักผ่อนในวันหยุดนั้นมีความสุขที่แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้ไปเที่ยวพักผ่อนในวันหยุด พวกเขาได้ทำการทดลองกับชาวดัตช์จำนวน 1,530 คนโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของพวกเขา ทั้งก่อนและหลังการไปเที่ยว ได้รับการตอบคำถามกลับมาทั้งหมดจำนวน 974 ชุด ผลการวิจัยที่พบคือในกลุ่มตัวอย่างที่กำลังจะได้ไปเที่ยวรายงานคะแนนความสุขในช่วงเวลาก่อนไปเที่ยวมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ไปเที่ยว เนื่องจากพวกเขาได้คาดหวังวันหยุดที่แสนสนุกของพวกเขาไว้ล่วงหน้า และในกรณีของวันหยุดที่แสนสบายเท่านั้นที่จะสามารถเพิ่มความสุขให้กลุ่มที่ได้ไปเที่ยวได้จริงหลังจากกลับมา โดยทั่วไปแล้วนั้นไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ได้ไปเที่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ไปเที่ยวในการรายงานความสุขหลังจากที่ได้ไปเที่ยว

Luo Lu (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในอาชีพการงาน (โดยวัดจากข้อเรียกร้องของการทำงาน, การมีอิสระในการตัดสินใจและปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน) กับความเครียด (โดยวัดจากความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิต) ซึ่งทั้งหมดนี้มีตัวแปรกำกับเป็นแรงจูงใจในงาน (ประกอบด้วยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก) และ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน, หัวหน้างานและครอบครัว โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบง่าย ผู้ใหญ่จำนวน 300 คนโดยเข้าไปสัมภาษณ์ตามบ้านที่อาศัยอยู่ที่ประเทศไต้หวัน ผลการศึกษาค้นพบว่าแรงจูงใจภายในตนเองนั้นมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกนั้นมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความซึมเศร้า อีกทั้งการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวนั้นมีสหสัมพันธ์ทางลบกับความซึมเศร้า และความวิตกกังวล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษา อิทธิพลของ แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และ บรรยากาศในการทำงานต่อความเครียดในงาน โดยมี มันทเดย์บลูส์ เป็นตัวแปรกำกับ

สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงาน แบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้
2. ปราบกฏการณ์มันทเดย์บลูส์เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตัวเอง การรับรู้บรรยากาศในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ที่ทำนายความเครียดในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ได้แก่ ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง บรรยากาศองค์การ ตัวแปรตาม คือ ความเครียดในการทำงาน และ ตัวแปรกำกับ คือ “ปราบกฏการณ์มันทเดย์บลูส์”
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัททั้งหมด 205 คน
3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครที่ทำงานในองค์การปัจจุบันเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน จำนวน 205 คนคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบรายสะดวก

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความเครียดในการทำงาน (Job Stress) คือ การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดเข้ามาเป็นตัวกระตุ้นบุคคลนั้น ทำให้บุคคลเกิดการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ 1.ความกดดันด้านเวลา และ 2. ความวิตกกังวล ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้จากแบบวัดความเครียดในการทำงาน (Job Stress) ของ Parker และ DeCotiis (1983)

แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง (Self-determined work motivation) คือ แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นได้กำหนดเป้าหมายด้วยตนเองหรือเคยได้ลองทำพฤติกรรมนั้นมาก่อน และให้คุณค่ากับการทำพฤติกรรมนั้นอย่างเต็มที่จนเป็นเป้าหมายของตน เช่น การทำพฤติกรรมเพราะอยากทำและการได้ทำพฤติกรรมนั้นถือเป็นผลตอบแทน การมีความจูงใจในงานแบบกำหนดตนเองในระดับที่น้อยลงมา คือ การได้รับอิทธิพลของแรงจูงใจจากภายนอกมากขึ้น ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานหรือความสอดคล้องของเป้าหมายของบุคคลกับตัวงานลดต่ำลงไปตามลำดับ แรงจูงใจในงานแบบกำหนดตนเองในระดับต่ำสุดคือการไร้แรงจูงใจจากภายนอกและแรงจูงใจภายในตนเองในที่นี้แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง คือคะแนนที่ได้จากแบบวัด Self-determined work motivation questionnaire และผ่านการวิเคราะห์ดัชนีความเป็นอิสระที่สัมพันธ์กัน (relative autonomy index : RAI)

บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อวิธีการและความเข้มข้นในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยบรรยากาศองค์การสามารถกำหนดผลงานขององค์การได้ ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) โครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การมีการจัดโครงสร้างที่ดี มีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน
- 2) มาตรฐาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การมีมาตรฐานที่จะสนับสนุนและผลักดันให้พนักงานพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
- 3) ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากหัวหน้างานในการแก้ปัญหา
- 4) การยอมรับ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าจะได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอ
- 5) การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากสมาชิกในทีม จะทำให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน
- 6) การยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและยึดมั่นผูกพันที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงค่าคะแนนที่ได้จากแบบวัดบรรยากาศองค์การที่พัฒนามาจากแนวคิดและมาตรวัดของ Stringer (2002)

ปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ (Monday blues phenomenon) หมายถึงการรับรู้สภาพอารมณ์ของคนส่วนใหญ่ที่มีแนวโน้มจะมี อารมณ์ทางลบน้อยกว่า ในช่วงเวลาที่พวกเขามีอิสระในการเลือกกิจกรรมต่างๆ ด้วยตัวเอง (ในที่นี้หมายถึงเวลาที่ไม่ได้ทำงาน) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาที่พวกเขาต้องทำงาน (Dupre & Gagnier, 1996; Beatty & Torbert, 2003) ในที่นี้คือค่าการประเมินสภาพอารมณ์ในแต่ละวันเป็นเวลา 1 สัปดาห์จากมาตรวัด PANAS Scale ของ Watson, Clark, และ Tellegen (1988) โดยคำนวณจากคะแนนอารมณ์ในวันจันทร์ – คะแนนอารมณ์เฉลี่ยของอีก 6 วันที่เหลือใน 1 สัปดาห์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง บรรยากาศในการทำงาน และความเครียดในงานของพนักงาน โดยมีปรากฏการณ์ “มันเดย์บลูส์” เป็นตัวแปรกำกับ
2. เพื่อที่จะสามารถบรรยาย อธิบาย ทำนายและจัดการกับปรากฏการณ์ดังกล่าวให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นต่อทั้งตัวพนักงานแต่ละบุคคล และองค์กรเอง

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของ แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และ บรรยากาศในการทำงาน ที่ต่อความเครียดในงาน โดยมี มันทเดย์บลูส์ เป็นตัวแปรกำกับ โดยวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

เป็นพนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ทำงานในองค์การปัจจุบันเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน จำนวน 205 คน กลุ่มผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณที่กำหนดเกณฑ์ไว้ว่า ตัวแปรต้น 1 ตัว ควรมีการสุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 20 คน (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009) ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรต้น 2 ตัว คือ แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศองค์การ จึงต้องการกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 40 คน แต่ผู้วิจัยเลือกใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 120 คน เพื่อเพิ่มอำนาจสถิติในการวิเคราะห์ และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. แบบประเมินสภาวะอารมณ์ในแต่ละวันเป็นเวลา 1 สัปดาห์ เป็นแบบวัดที่ใช้ในการประเมินอารมณ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาเพิ่มเติมจากแบบประเมินสภาวะอารมณ์ ฉบับภาษาไทยโดย วิทสินี บวรธศกุล (2549) และจากแบบวัด PANAS Scale ต้นฉบับภาษาอังกฤษ (Watson, Clark, & Tellegen, 1988) ซึ่งแบบประเมินในครั้งนี้นี้ได้เลือกเฉพาะข้อความที่เป็นข้อกระทงทางด้านลบตามงานวิจัยส่วนมากจากที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปรัชญาการณ่มันทเดย์บลูส์ที่นิยมใช้มาตรงทางลบมาเป็นเกณฑ์ทำนาย และเพื่อเป็นการเพิ่มความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่หาสหสัมพันธ์กับตัวแปรความเครียดที่วัดผลทางลบเช่นกัน ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นมาตรแบบประเมินค่า (Likert Scale) ข้อกระทงมีลักษณะเป็นวลีซึ่งเป็นคำที่เกี่ยวกับอารมณ์ทางลบ มีลักษณะเป็นข้อกระทงที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ 1 = โดยทั่วไปคุณมีลักษณะอารมณ์หรือความรู้สึกนี้ในระดับเล็กน้อยมากหรือไม่มีเลย และ 5 = โดยทั่วไปคุณมีลักษณะอารมณ์หรือความรู้สึกนี้ในระดับมาก

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยและอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน คือรองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ตัญคำภีร์

และ อาจารย์ศักดิ์พัฒน์ งามเอก ได้ช่วยกันปรับปรุงแก้ไขรูปแบบของแบบประเมินอารมณ์ให้เหมาะสมกับการเก็บข้อมูลด้านอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวัน หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและให้ความเห็นแล้วผู้วิจัยได้นำแบบวัดนี้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำจำนวน 60 คน และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่า Critical Degree of Freedom เท่ากับ $n - 2$ ซึ่งดูจากตารางชั้นความเป็นอิสระเท่ากับ 58 มีค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เท่ากับ .289 จากนั้นผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามข้อที่ 3 5 และ 10 ออกจากมาตรวัดนี้เนื่องจากมีปัญหาเรื่องความเบ้ ความโด่งและการกระจายของการตอบมาตรวัดโดยมีค่า Cronbach's Alpha ที่ .9 - .94

2. แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง เป็นแบบวัดที่ใช้ในการประเมินแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง ที่ผู้วิจัยนำมาจาก Dr.Gurand ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ตามที่อยู่ในบทความ Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation (2008) ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นมาตรแบบประเมินค่า (Likert Scale) ข้อกระทงมีลักษณะเป็นประโยคบอกเล่าซึ่งเป็นลักษณะรายงานตนเอง โดยมีตัวเลือกตอบ 5 ระดับ โดย 1 = ไม่ตรงเลย 2 = ไม่ค่อยตรง 3 = ตรงและไม่ตรงด้วยพอๆ กัน 4 = ค่อนข้างตรง และ 5 = ตรงที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แปลและปรับปรุงสำนวนภาษาให้เข้ากับบริบทการทำงานและเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น จากนั้นได้นำมาตรที่ปรับปรุงภาษาแล้วไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ตูย์คำภีร์ และ อาจารย์ศักดิ์พัฒน์ งามเอก ช่วยตรวจพิจารณาความตรงตามเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและให้ความเห็นแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบวัดนี้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำ จำนวน 60 คน และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05. มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่า Critical Degree of Freedom เท่ากับ $n - 2$ ซึ่งดูจากตารางชั้นความเป็นอิสระเท่ากับ 58 มีค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เท่ากับ .289 ซึ่งหากข้อคำถามใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับ คะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในแบบวัด น้อยกว่า .289 จะตัดข้อคำถามนั้นออก การวิเคราะห์ผลพบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านทั้งหมด จากนั้นได้ทำการคำนวณคะแนนรวมของข้อ

อื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ในแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1. ด้านแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) จำนวน 3 ข้อ ซึ่งทั้ง 3 ข้อนั้นผ่านการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ทั้งหมด (กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) องค์ประกอบนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .667

องค์ประกอบที่ 2 ด้านแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) จำนวน 3 ข้อ ซึ่งทั้ง 3 ข้อนั้นผ่านการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ทั้งหมด (กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) มีเพียงข้อที่ 5 ที่ทำการปรับปรุงภาษาให้เข้าใจง่ายขึ้น องค์ประกอบนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .179

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการกำกับแบบระบุตน (Identified) จำนวน 3 ข้อ ซึ่งทั้ง 3 ข้อนั้นผ่านการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ทั้งหมด (กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) องค์ประกอบนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .656

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกำกับแบบเปรียบเทียบ (Introjected) จำนวน 3 ข้อ ซึ่งทั้ง 3 ข้อนั้นผ่านการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ทั้งหมด (กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) องค์ประกอบนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .698

ซึ่งวิธีคำนวณคะแนนของแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตัวเองในครั้งนี้นั้น คำนวณได้จากสูตร $2 * \text{Intrinsic} + \text{Identified} - \text{Introjected} - 2 * \text{Extrinsic}$ ของ Chak Fu Lam และ Suzanne T. Gurland (2008)

3. แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ใช้วัดบรรยากาศในการทำงานของพนักงานที่ผู้วิจัยได้นำมาจากหนังสือ Leadership and Organizational climate ของ Robert Stringer (2002) และได้เปรียบเทียบกับแบบวัดที่เคยได้นำมาพัฒนาเป็นภาษาไทยไว้แล้วของ พุริยา เบญจสาร (2550) ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นมาตรแบบประเมินค่า (Likert Scale) ข้อกระทงมีลักษณะเป็นประโยคบอกเล่าซึ่งเป็นลักษณะรายงานตนเอง โดยมีตัวเลือกตอบ 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน 4 = เห็นด้วย และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงสำนวนภาษาให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้นและได้เพิ่มข้อกระทงเข้าไป 2 ข้อและตัดออก 1 ข้อ จากที่มีอยู่เดิม 24 ข้อ รวมทั้งหมด 25 ข้อ ซึ่งข้อกระทงที่เพิ่มขึ้นนั้นแปลมาจากต้นฉบับมาตรฐาน organizational climate ของ Stringers (2002) โดยได้ปรับปรุงภาษาให้อ่านแล้วเข้าใจมากขึ้น ความหมายสอดคล้องตามต้นฉบับมากขึ้นจากของ ฟิริยา เบญจสาร (2550) กวมออกไปโดยตัดข้อที่มีความหมายกำกวม 1 ข้อและเพิ่มเข้าไป 2 ข้อให้สอดคล้องกับความหมายและวัฒนธรรมมากขึ้น จากนั้นได้นำมาตรที่ปรับปรุงภาษาแล้วไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่านคือคือรองศาสตราจารย์ ดร. อรุณญา ตัญญ์ศิริ และ อาจารย์สักรัตน์พัฒน์ งามเอก ช่วยตรวจพิจารณาความตรงตามเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดนี้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำ จำนวน 60 คน และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ค่า Critical Degree of Freedom เท่ากับ $n - 2$ ซึ่งดูจากตารางชั้นความเป็นอิสระเท่ากับ 58 มีค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ .289 ซึ่งหากข้อคำถามใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในแบบวัด น้อยกว่า .289 จะตัดข้อคำถามนั้นออก การวิเคราะห์ผลพบว่า มีข้อกระทงที่ผ่านจำนวน 22 ข้อ จาก 25 ข้อ โดยทั้ง 22 ข้อนั้น สามารถแยกองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1. ด้านโครงสร้าง (Structure) จำนวน 4 ข้อ ซึ่งทั้ง 4 ข้อนั้นผ่านการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ทั้งหมด (กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) องค์ประกอบนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .698

องค์ประกอบที่ 2. ด้านมาตรฐาน (Standard) จำนวน 4 ข้อ ซึ่งมี 3 ข้อนั้นผ่านการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) และมี 1 ข้อที่ไม่ผ่าน (กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) องค์ประกอบนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .312

องค์ประกอบที่ 3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำนวน 5 ข้อ ซึ่งมี 4 ข้อนั้นผ่านการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) และมี 1 ข้อที่ไม่ผ่าน (กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) องค์ประกอบนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .465

องค์ประกอบที่ 4. ด้านการได้รับการยอมรับ (recognition) จำนวน 4 ข้อ ซึ่งมี 3 ข้อนั้นผ่านการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตร

วัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) และมี 1 ข้อที่ไม่ผ่าน (กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) องค์ประกอบนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ -.041

องค์ประกอบที่ 5. ด้านการสนับสนุน (Support) จำนวน 4 ข้อ ซึ่งทั้ง 4 ข้อนั้นผ่านการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ทั้งหมด (กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) องค์ประกอบนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .538

องค์ประกอบที่ 6. ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) จำนวน 4 ข้อ ซึ่งทั้ง 4 ข้อนั้นผ่านการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ทั้งหมด (กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) องค์ประกอบนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .665

4. แบบวัดความเครียดในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ใช้ในการประเมินความเครียดในการทำงานที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัด Job Stress ฉบับภาษาไทยโดยพรเพ็ญ วิโรจน์ดุล (2551) เรณูการ จันขาว (2551) และจากแบบวัดต้นฉบับภาษาอังกฤษ Parker และ DeCotiis (1983) ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นมาตรแบบประเมินค่า (Likert Scale) ข้อกระทงมีลักษณะเป็นประโยคบอกเล่าซึ่งเป็นลักษณะรายงานตนเอง โดยมีตัวเลือกตอบ 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน 4 = เห็นด้วย และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงสำนวนภาษาให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้นและได้ใส่ข้อกระทงเพิ่มเข้าไปเป็นจำนวน 2 ข้อซึ่งข้อกระทงทั้ง 2 ข้อนี้แปลภาษามาจากมาตรวัด Job Stress ของ Parker และ DeCotiis (1983) ที่ผู้เขียนได้ตัดทั้ง 2 ข้อนี้ออกไปเนื่องจากไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 2 ได้แก่ ความกดดันทางด้านเวลา (Time pressure) และ ความวิตกกังวล (Anxiety)

จากนั้นได้นำมาตรที่ปรับปรุงภาษาแล้วไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่าน 2 คือรองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ต้อยคำภีร์ และ อาจารย์ศักดิ์พัฒน์ งามเอก ช่วยตรวจพิจารณาความตรงตามเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและให้ความเห็นแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบวัดนี้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำจำนวน 60 คน ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามออกมาทั้งหมด 10 ข้อจาก 15 ข้อ ตามคำแนะนำของ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครที่ทำงานในองค์การปัจจุบันเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือนจำนวน 205 คน โดยกลุ่มผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้ตอบเป็นรายบุคคล และตอบผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยทำการเก็บข้อมูลในวันพุธเท่านั้น เป็นเวลา 3 สัปดาห์และนำผลของแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อนำมาวิเคราะห์คำนวณข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ วิเคราะห์ค่าที่ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regressions analysis)

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของ แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และ บรรยากาศในการทำงาน ที่ต่อความเครียดในงาน โดยมี มันทเดย์บลูส์ เป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิเคราะห์จะได้นำเสนอเป็น 2 ตอน กล่าวคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและค่าสถิติพื้นฐาน และ ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและค่าสถิติพื้นฐาน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการเก็บข้อมูล มีจำนวนแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 205 ชุด กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 29.14 ปี แบ่งเป็น กลุ่มตัวอย่างที่เกิดปรากฏการณ์ “มันทเดย์บลูส์” มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 60.97 กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดปรากฏการณ์ “มันทเดย์บลูส์” มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 จากนั้นนำคะแนนสภาวะอารมณ์ในแต่ละวันเป็นเวลา 1 สัปดาห์ ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 205 คนมาคำนวณเพื่อแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มตัวอย่างที่เกิดปรากฏการณ์ “มันทเดย์บลูส์” และ 2.กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดปรากฏการณ์ “มันทเดย์บลูส์” โดยวิธีการคำนวณคือนำคะแนนอารมณ์ทางลบของวันจันทร์มาหักลบกับคะแนนเฉลี่ยของอารมณ์ทางลบในอีก 6 วันที่เหลือของสัปดาห์ หากคะแนนมีค่าออกมาเป็นบวก จะจัดว่าเป็นกลุ่มที่เกิดปรากฏการณ์มันทเดย์บลูส์ แต่หากคะแนนมีค่าเป็นลบ จะจัดว่ากลุ่มที่ไม่เกิดปรากฏการณ์มันทเดย์บลูส์ (Areni et al, 2011)

กลุ่มพนักงานที่เกิดปรากฏการณ์ “มันทเดย์บลูส์” มีลักษณะคือเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 32.8 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ทำงานระหว่างวันจันทร์ – ศุกร์ คิดเป็นร้อยละ 86.4 **สำหรับกลุ่มพนักงานที่ไม่เกิดปรากฏการณ์ “มันทเดย์บลูส์”** มีลักษณะคือ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 46.3 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ทำงานระหว่างวันจันทร์ – ศุกร์ คิดเป็นร้อยละ 87.5 ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N = 205)

| กลุ่มตัวอย่าง | มี “มันเดย์บลูส์” | | ไม่มี “มันเดย์บลูส์” | |
|--------------------------------|-------------------|--------|----------------------|--------|
| | (n = 125) | | (n = 80) | |
| | ความถี่ | ร้อยละ | ความถี่ | ร้อยละ |
| เพศ | | | | |
| ชาย | 50 | 40 | 34 | 42.5 |
| หญิง | 75 | 60 | 46 | 57.5 |
| การศึกษาสูงสุด | | | | |
| มัธยม | 2 | 1.6 | 1 | 1.2 |
| ปวช. / ปวส. | 6 | 4.6 | 6 | 7.5 |
| ปริญญาตรี | 84 | 67.2 | 58 | 72.5 |
| ปริญญาโทหรือสูงกว่า | 32 | 25.6 | 15 | 18.8 |
| Missing | 1 | 0 | 0 | 0 |
| ระยะเวลาในการทำงาน | | | | |
| ต่ำกว่า 6 เดือน | 17 | 13.6 | 9 | 11.3 |
| มากกว่า 6 เดือน – 1 ปี | 31 | 24.8 | 19 | 23.7 |
| มากกว่า 1 ปี – 2 ปี | 36 | 28.8 | 15 | 18.7 |
| 2 ปีขึ้นไป | 41 | 32.8 | 37 | 46.3 |
| วันที่ทำงานใน 1 สัปดาห์ | | | | |
| 5 วัน (จันทร์ – ศุกร์) | 108 | 86.4 | 70 | 87.5 |
| 6 วัน (จันทร์ – เสาร์) | 12 | 9.6 | 8 | 10 |
| 7 วัน (จันทร์ – อาทิตย์) | 5 | 4 | 2 | 2.5 |

ต่อมาเป็นการนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานจากมาตรวัดสภาวะอารมณ์ในแต่ละวันเป็นเวลา 1 สัปดาห์ ของกลุ่มตัวอย่างที่เกิดปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์นั้น พบว่า

ค่าคะแนนของอารมณ์ทางลบ (ได้แก่ โศกเศร้า โกรธ ตกใจ ขุ่นเคืองง่าย อับอาย กังวลใจ และ กระวนกระวายใจ) ในวันจันทร์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 15.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.14 ซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Independent t-test) ที่มีมันเดย์บลูส์และกลุ่มที่ไม่มีมันเดย์บลูส์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 9.48, p < .007$) ในคะแนน

ของอารมณ์ทางลบในวันจันทร์ และคะแนนของอารมณ์ทางลบในวันอังคาร ($t = 4.35, p < .007$) แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในรูปแบบเดียวกันนี้ในวันอื่นๆ ของสัปดาห์นั้น ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -1.37 - 1.44, p > .007$)

เมื่อนำค่าคะแนนมันเดย์บลูส์ (คำนวณจากค่าคะแนนของอารมณ์ทางลบในวันจันทร์ – คะแนนเฉลี่ยของอารมณ์ทางลบในอีก 6 วันที่เหลือของสัปดาห์) ของกลุ่มตัวอย่างที่เกิดปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์มาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Independent t-test) พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 14.25, p < .001$) ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ของอารมณ์ทางลบและคะแนนมันเดย์บลูส์ ($N = 205$)

| | มี | | ไม่มี | | t-test |
|--|---------------------------------|------|-----------------------------|------|---------|
| | “มันเดย์บลูส์” ($n = 125$) | | “มันเดย์บลูส์” ($n = 80$) | | |
| | Mean | SD | Mean | SD | |
| อารมณ์ทางลบ (ได้แก่ โศกเศร้า โกรธ ตกใจ ฉุนเฉียวง่าย อับอาย กังวลใจ และกระวนกระวายใจ) | | | | | |
| จันทร์ | 15.84 | 6.14 | 9.41 | 3.5 | 9.48** |
| อังคาร | 12.91 | 5.22 | 10.05 | 4.15 | 4.35* |
| พุธ | 13.36 | 5.2 | 12.31 | 4.95 | 1.44 |
| พฤหัสบดี | 12.37 | 5.03 | 12.03 | 5.2 | .47 |
| ศุกร์ | 11.13 | 4.77 | 10.93 | 4.38 | .30 |
| เสาร์ | 9.35 | 4.24 | 10.17 | 4.19 | -1.37 |
| อาทิตย์ | 12.22 | 5.86 | 10.64 | 5.42 | 1.94 |
| คะแนนมันเดย์บลูส์ | 3.95 | 3.66 | -1.61 | 1.9 | 14.25** |

หมายเหตุ: ** $p < .001$, * $p < .007$

หมายเหตุ: คะแนนมันเดย์บลูส์ = ความค่าอารมณ์ในวันจันทร์ – คะแนนของอารมณ์ทางลบในอีก 6 วันที่เหลือของสัปดาห์

ตารางที่ 3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ของความเครียดในการทำงาน แรงจูงใจแบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบต่างๆ (N = 205)

| | มี | | ไม่มี | | t-test |
|---------------------------------|-----------------------------|------|-------------------------|------|--------|
| | “มันเดย์บลูส์” (n = 125) | | “มันเดย์บลูส์” (n = 80) | | |
| | Mean | SD | Mean | SD | |
| ความเครียด | 26.31 | 8.93 | 26.66 | 8.56 | -.28 |
| แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง | 4.83 | 8.08 | 5.53 | 7.46 | -.62 |
| การรับรู้บรรยากาศในองค์การ | | | | | |
| โครงสร้าง | 13.27 | 3.43 | 13.08 | 3.81 | .38 |
| มาตรฐาน | 10.38 | 1.97 | 10.45 | 2.56 | -.22 |
| รับผิดชอบ | 12.18 | 2.67 | 12.3 | 2.81 | -.30 |
| ได้รับการยอมรับ | 10.34 | 2.17 | 10.31 | 4 | .05 |
| สนับสนุน | 14.21 | 3 | 13.84 | 3.43 | .82 |
| ยึดมั่นผูกพัน | 14.06 | 2.66 | 14.5 | 2.89 | -1.14 |

ตารางที่ 4

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความเครียดในการทำงาน คะแนนรวมจากมาตรวัดสภาวะ
อารมณ์ในแต่ละวัน เป็นเวลา 1 สัปดาห์ แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตัวเอง และการรับรู้บรรยากาศ
ในองค์การในพนักงานสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment correlation Coefficient)
จำนวนกลุ่มตัวอย่างเหนือเส้นทแยงมุม ($n = 80$), จำนวนกลุ่มตัวอย่างใต้เส้นทแยงมุม ($n = 125$)

| ตัวแปร | 1 | 2 | 3 | 4.1 | 4.2 | 4.3 | 4.4 | 4.5 | 4.6 |
|--------------|--------|------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 1.Stress | 1.00 | -.12 | -.30** | -.52** | .13 | .03 | -.15 | -.48** | -.4** |
| 2. Mbd | .08 | 1.00 | .05 | .02 | .03 | .16 | .19 | .19 | .11 |
| 3. Self mov | -.14 | -.17 | 1.00 | .21 | .01 | .13 | .23* | .31** | .30** |
| 4.OC | | | | | | | | | |
| 4.1 OC Str | -.31** | -.04 | .15 | 1.00 | .20 | -.05 | .36** | .64** | .56** |
| 4.2 OC Sta | .17 | .10 | .07 | .16 | 1.00 | .21 | .51** | .34** | .31** |
| 4.3 OC Res | .01 | .07 | .08 | -.14 | .26** | 1.00 | .40** | .11 | .07 |
| 4.4 OC Recog | -.11 | .03 | .08 | .29** | .37** | .40** | 1.00 | .59** | .36** |
| 4.5 OC Sup | -.25** | .05 | .25** | .47** | .14 | -.04 | .29** | 1.00 | .48** |
| 4.6 OC Com | -.09 | -.03 | .33** | .26** | .21* | .10 | .28** | .43** | 1.00 |

** $P < .01$, (* $p < .05$, two-tailed)

หมายเหตุ คะแนนที่อยู่ใต้เส้นทแยงมุม คือ คะแนนของกลุ่มที่มีมันเดย์บลูส์, คะแนนที่อยู่เหนือเส้นทแยงมุม คือคะแนน
ของกลุ่มที่ไม่มีมันเดย์บลูส์ (พิมพ์ด้วยอักษรตัวเอียงและไฮไลต์สีเหลือง)

1. Stress หมายถึง ความเครียดในการทำงาน
2. Mdb หมายถึง สภาวะอารมณ์ในแต่ละวัน เป็นเวลา 1 สัปดาห์
3. Self Mov หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง (Self-Determine Work Motivation)
4. OC หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในองค์การ (Organization Climate)
 - a. Str หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structure)
 - b. Sta หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านมาตรฐาน (Standard)
 - c. Res หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - d. Recog หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)
 - e. Sup หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านการสนับสนุน (Support)
 - f. Com หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน แบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศในองค์การ องค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้

สมมติฐานที่ 2 ปรัชญาการณัมมันเดย์บลูส์เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตัวเอง การรับรู้บรรยากาศในองค์การ ทั้ง 6 ด้าน ที่ทำนายความเครียดในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และ 2 นั้น ผู้วิจัยทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ด้วยการใส่ตัวแปรพร้อมกัน (Enter) เป็นจำนวน 3 ครั้ง โดยแบ่งเป็น

1. ทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (N=205)
2. ทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ในกลุ่มตัวอย่างที่เกิดปรัชญาการณัมมันเดย์บลูส์
3. ทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดปรัชญาการณัมมันเดย์บลูส์

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ครั้งนี้มีตัวแปรทำนายทั้งหมด 7 ตัวแปร ได้แก่

1. แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง
2. การรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้านโครงสร้าง
3. การรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้านมาตรฐาน
4. การรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ
5. การรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ
6. การรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้านการสนับสนุน
7. การรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้านความยืดหยุ่นผูกพัน

ผู้วิจัยได้ทดสอบภาวะร่วมเส้นตรง (Collinearity) และค่าอัตราส่วนความแปรปรวนเฟ้อ (variance inflation ratio หรือ VIF) ของตัวแปรทั้ง 7 ตัว พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 7 ตัว ระหว่างตัวแปรต้นทั้งหมดไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ของ Hair, et al (1998) ที่กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 นอกจากนี้ยังไม่มีตัวแปรต้นคู่ใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ถึง .80 นั้นแสดงว่าตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นพหุ (Multicollinearity)

1.ทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (N=205)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกับความเครียดในการทำงาน เท่ากับ .51 ($R = .51, p < .01$) และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้ร้อยละ 26 ($R^2 = .26, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (b^*) ของแต่ละตัวแปรพบว่า มีตัวแปรที่ทำนายได้ 3 ตัวแปรได้แก่ การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านโครงสร้าง ($b^* = -.32, p < .05$) ด้านมาตรฐาน ($b^* = .29, p < .05$) และ ด้านการสนับสนุน ($b^* = -.19, p < .05$) มีน้ำหนักในการทำนายความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.ทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในกลุ่มตัวอย่างที่เกิดปรากฏการณ์ มั่นเคย์บลูส์ (n=125)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกับความเครียดในการทำงาน เท่ากับ .43 ($R = .43, p < .01$) และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรสามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้ร้อยละ 18 ($R^2 = .18, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (b^*) ของแต่ละตัวแปรพบว่า มีตัวแปรที่ทำนายได้ 2 ตัวแปรได้แก่ การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านโครงสร้าง ($b^* = -.29, p < .05$) และด้านมาตรฐาน ($b^* = .28, p < .05$) มีน้ำหนักในการทำนายความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.ทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดปรากฏการณ์ มั่นเคย์บลูส์ (n=80)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกับความเครียดในการทำงาน เท่ากับ .67 ($R = .67, p < .01$) และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรสามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้ร้อยละ 44 ($R^2 = .44, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (b^*) ของแต่ละตัวแปรพบว่า มีตัวแปรที่ทำนายได้ 3 ตัวแปรได้แก่ การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านโครงสร้าง ($b^* = -.28, p < .05$) ด้านมาตรฐาน ($b^* = .32, p < .05$) และ ด้านการสนับสนุน ($b^* = -.35, p < .05$) มีน้ำหนักในการทำนายความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความแตกต่างของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในกลุ่มตัวอย่างที่เกิดปรากฏการณ์ มั่นเดย์บลูส์ และในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดปรากฏการณ์ มั่นเดย์บลูส์ พบว่าในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิดปรากฏการณ์ มั่นเดย์บลูส์นั้น ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านการสนับสนุน (Support) สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้ ($b^* = -.35, p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่เกิดปรากฏการณ์ มั่นเดย์บลูส์แล้วนั้น ตัวแปรดังกล่าวไม่สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่ศึกษาในการทำนายความเครียดในการทำงานของกลุ่มที่มีมั่นเดย์บลูส์ และกลุ่มที่ไม่มีมั่นเดย์บลูส์ ($N = 205$)

| ตัวแปร | Total ($N = 205$) | | มี “มั่นเดย์บลูส์” ($n = 125$) | | ไม่มี “มั่นเดย์บลูส์” ($n = 80$) | |
|---------------------------|---------------------|-------|-------------------------------------|-------|---------------------------------------|-------|
| | b | b^* | b | b^* | b | b^* |
| Self-determine Motivation | -0.10 | -0.09 | -.10 | -.09 | -.12 | -.10 |
| Organization Climate | | | | | | |
| Structure | -0.78** | -0.32 | -.75** | -.29 | -.64* | -.28 |
| Standard | 1.15** | 0.29 | 1.26** | .28 | 1.08** | .32 |
| Responsibility | -0.19 | -0.06 | -.28 | -.08 | -.07 | -.02 |
| Recognition | -0.09 | -0.02 | -.25 | -.06 | .32 | .09 |
| Support | -0.52* | -0.19 | -.38 | -.13 | -.87* | -.35 |
| Commitment | -0.11 | -0.04 | .13 | .04 | -.49 | -.17 |
| R^2 | .26** | | .18** | | .44** | |

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .001$

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และบรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในงาน โดยมี มันทันเดย์บลูส์ เป็นตัวแปรกำกับ ใน พนักงานซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้

ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ในบางส่วนคือ ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในการทำงานใน องค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standard) และด้านการสนับสนุน (Support) เท่านั้นที่สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้ ดังนี้

การรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้านโครงสร้าง สามารถทำนายความเครียดในการ ทำงานได้ในทิศทางลบ กล่าวคือ หากบุคคลมีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้าน โครงสร้างสูง จะทำให้บุคคลนั้นมีความเครียดในการทำงานลดลง

การรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้านมาตรฐานสามารถทำนายความเครียดในการ ทำงานได้ในทิศทางบวก กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้าน โครงสร้างสูง จะทำให้บุคคลนั้นมีความเครียดในการทำงานสูงขึ้น

การรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้านการสนับสนุนสามารถทำนายความเครียดใน การทำงานได้ในทิศทางลบ กล่าวคือหากบุคคลมีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้าน การสนับสนุนสูงจะทำให้บุคคลนั้นมีความเครียดในการทำงานลดลง

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ที่สามารถทำนายความเครียดได้นั้นสอดคล้องกับบทความของ Stringer (2002) ที่ ได้อธิบายถึงการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์ประกอบด้านต่างๆ ไว้

และจากผลการวิจัยที่อีก 3 ด้าน (ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้าน ความยืดหยุ่นผูกพัน) ไม่สามารถทำนายได้ สาเหตุอาจเกิดจาก ทั้ง 3 ด้านนั้น มีความเกี่ยวข้องกับงานน้อย และอาจมีสาเหตุมาจากด้านทั้ง 3 ด้านนั้นไม่ได้เป็นด้านที่เด่นของบรรยากาศในองค์การ ทำให้ไม่สามารถ ทำนายความเครียดได้ดีเท่าอีก 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน และด้านการสนับสนุน

จากข้อมูลที่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Burns และ Machin (2011) ไม่มีในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ ได้อธิบายเรื่องของสภาพอารมณ์กับบรรยากาศในองค์การไว้ว่า มีความเป็นอิสระจากบุคลิกภาพ และเป็น

ตัวแปรที่สามารถทำนายสุขภาพของพนักงานได้ดี แต่จะตัวแปรของงานที่มากเกินไป (excessive work load) ก็สามารถใช้ในการทำนายผลอารมณ์ทางบวกและลบได้เช่นกัน และเมื่อใช้ร่วมกับการทำงาน ความเครียดและพบว่าทั้ง การรับรู้บรรยากาศในองค์การทางบวก และ งานที่มากเกินไป ทั้งสองตัวแปรก็สามารถใช้ทำนายได้เช่นกัน มากไปกว่านั้น จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์การนั้นเป็นตัวแปรที่ดีที่สามารถทำนาย สุขภาวะขององค์การและพนักงานได้ โดยเป็นตัวแปรที่ทำนายความทุกข์ได้ดี ส่วนงานที่มากเกินไป นั้นเหมาะกับการทำนาย สุขภาวะรายบุคคล

ดังนั้นการที่ด้าน โครงสร้าง และมาตรฐาน อาจมีความเกี่ยวข้องกับด้านงานมากกว่าและด้านการสนับสนุน แสดงถึงความสอดคล้องกับบรรยากาศขององค์การทางบวกมากกว่า ซึ่งจากงานวิจัยของ Burns และ Machin (2011) พบว่ามีความสอดคล้องกับของการศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การและความเครียดในครั้งนี้ ทั้งนี้ในงานวิจัยครั้งนี้ ทางคณะผู้จัดทำไม่ได้ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนของ งานที่มากเกินไป เนื่องจากงานวิจัยนี้สนใจวัดอารมณ์ทางลบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับตัวแปร งานที่มากเกินไป ด้วย (Burns, R. A., & Machin, M. A. (2012) ส่วนนี้อาจมีผลต่อการทำนายที่อาจไม่ครอบคลุมถึงผลกระทบด้านอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และการวิจัยเน้นถึงผลอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่างสอดคล้องกับตัวแปรอื่นด้วย ทั้งนี้ การที่เราละเลยตัวแปรแทรกซ้อนอาจทำให้ผลการวิจัยออกมาคลาดเคลื่อนได้ และทำให้บรรยากาศในองค์การไม่สามารถทำนายปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ได้

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในงานแบบกำหนดตนเอง (Self-determined work motivation) ไม่สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fernet et al (2004) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของความต้อกรงาน (Job Demand) ความสามารถในการควบคุม (Job Control) และแรงจูงใจในงานแบบกำหนดตนเอง เพื่อที่จะทำนายภาวะหมดไฟ (Burnout) พบไว้ว่า หากบุคคลที่มีแรงจูงใจในงานแบบกำหนดตนเองสูงนั้น ความสามารถในการควบคุม จะสามารถช่วยลดผลทางลบจากความต้อกรงานได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสามารถในการควบคุม มีความสหสัมพันธ์ทางบวกกับการเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจในงานแบบกำหนดตนเองสูงและมีความสามารถในการควบคุมสูง

ข้อค้นพบนี้กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในงานแบบกำหนดตนเองไม่ได้ทำนายความเครียดในการทำงานโดยตรง แต่สามารถทำนายภาวะหมดไฟได้ซึ่งเป็นภาวะที่มีความเครียดในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งด้วย จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้แรงจูงใจในงานแบบกำหนดตนเองไม่สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

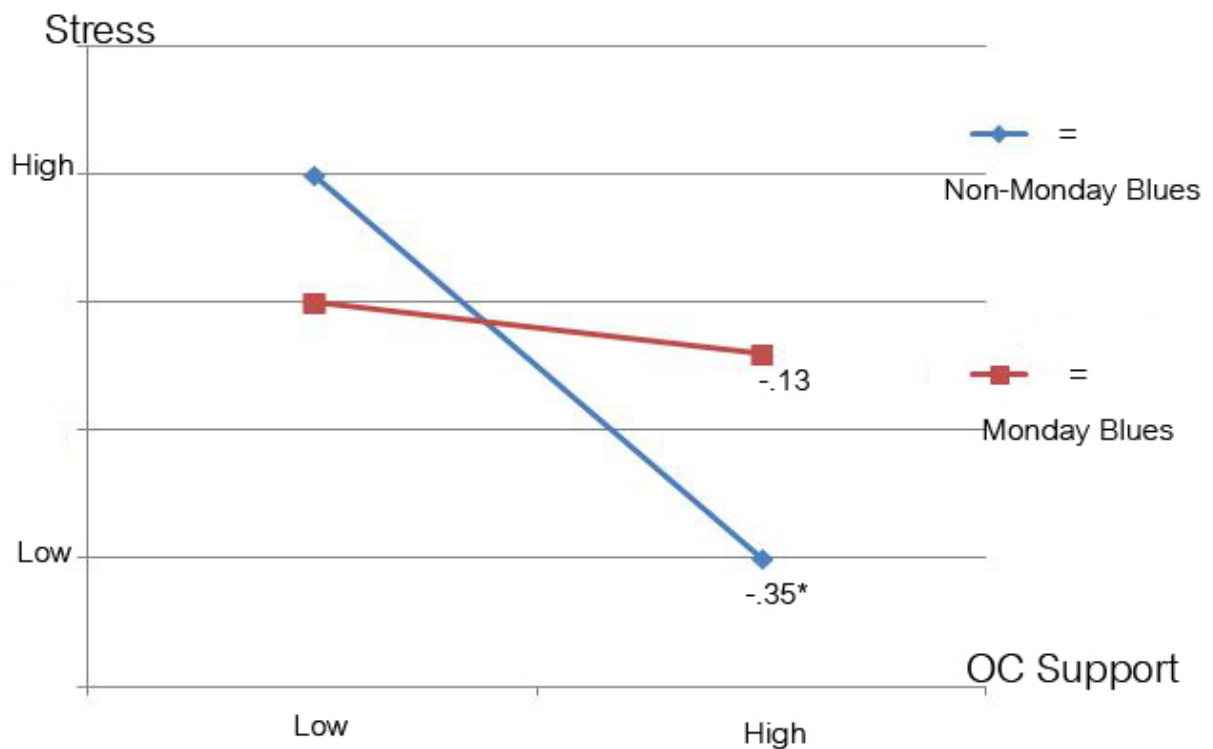
นอกจากนี้โดยธรรมชาติของตัวแปรแรงจูงใจในงานแบบกำหนดตนเองนั้น มีลักษณะครอบคลุม 3 องค์ประกอบคือ ความต้องการที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง (Autonomy) ความต้องการเป็นคนที่มีทักษะ ความสามารถ (Competence) และความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness) (Deci & Ryan,

2000) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความกว้างทางนิยามสูง จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ตัวแปรแรงจูงใจในงานแบบกำหนดตนเองในครั้งนี้อาจไม่สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตัวเอง และการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ทั้ง 6 ด้าน ที่ทำนายความเครียดในการทำงาน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 ในบางส่วนคือ ปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์เป็นตัวแปรกำกับเฉพาะในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กรในด้านการสนับสนุน (Support) กับความเครียดในการทำงานเท่านั้น

สิ่งที่ค้นพบจากการทดสอบสมมติฐานนี้คือในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีมันเดย์บลูส์นั้น เมื่อมีการรับรู้บรรยากาศในองค์กรในด้านการสนับสนุนสูงขึ้น จะทำให้ความเครียดในการทำงานลดลง ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีมันเดย์บลูส์นั้นไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แสดงในภาพ



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กรในด้านการสนับสนุน (Support) กับความเครียดในการทำงาน โดยมีมันเดย์บลูส์เป็นตัวแปรกำกับ

จากบทความของ Stringer (2002) ที่ได้อธิบายถึงการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในองค์กรประกอบด้านการสนับสนุนว่า หากบุคคลรับรู้การสนับสนุนสูงนั้น จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของ

ทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าบุคคลรับรู้บรรยากาศองค์การว่ามีการสนับสนุนต่ำ พนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง และรู้สึกถูกกีดกันออกจากกลุ่ม

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์นั้น ไม่มีงานวิจัยชิ้นใดสามารถอธิบายข้อค้นพบนี้ได้ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อค้นพบนี้ว่า หากบุคคลนั้น จัดอยู่ในกลุ่มที่มีมันเดย์บลูส์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอารมณ์ทางลบในวันจันทร์สูง แม้ว่าจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ก็ไม่สามารถทำให้ความเครียดในการทำงานลดลงได้ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่มีมันเดย์บลูส์ หากกลุ่มนี้รับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จะทำให้ความเครียดในการทำงานลดลงได้

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และ บรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในงาน โดยมี มั่นเดย์บลูส์ เป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัททั้งหมด 205 คนแบ่งเป็นเพศชายทั้งหมด 84 คน และเพศหญิงทั้งหมด 121 คน อายุเฉลี่ยเท่ากับ 29.14 ปี ($SD=6.9$) ปี โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศในการทำงานองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน สามารถทำนายความเครียดในการทำงานในกลุ่มตัวอย่างที่เกิดปรากฏการณ์ มั่นเดย์บลูส์ ได้

2. ปรากฏการณ์มั่นเดย์บลูส์เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตัวเอง การรับรู้บรรยากาศในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ที่ทำนายความเครียดในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1. ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป 2. มาตรวัดสภาวะอารมณ์ในแต่ละวันเป็นเวลา 1 สัปดาห์ และ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย แบบวัด แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง, แบบวัดบรรยากาศในการทำงาน และ แบบวัดความเครียดในการทำงาน)

ขั้นตอนการเก็บและรวบรวมข้อมูล

1. ประชุมกลุ่มและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาหัวข้อในการวิจัย
2. ค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อศึกษาตัวแปรที่จะศึกษา
3. ปรับมาตรวัดเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง
4. เก็บข้อมูลจริงโดยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลอิสระผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
5. นำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น นำข้อมูลมาคำนวณหาค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของ ตัวแปรสภาวะอารมณ์ในแต่ละวัน เป็นเวลา 1 สัปดาห์ แรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศในการทำงาน สามารถทำนายความเครียดในการทำงานของพนักงานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่าง แรงจูงใจแบบกำหนดตนเอง การรับรู้บรรยากาศในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน

จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเองและการรับรู้บรรยากาศในองค์การสามารถร่วมกันทำนายความเครียดในการทำงานโดยมีปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ เป็นตัวแปรกำกับ

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านมาตรฐาน (Standard) และด้านการสนับสนุน (Support) สามารถทำนายความเครียดในการทำงานได้ และปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์เป็นตัวแปรกำกับเฉพาะในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์การในด้านการสนับสนุน (Support) กับความเครียดในการทำงานเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. การเก็บข้อมูลของมาตรวัดสภาวะอารมณ์ในแต่ละวันเป็นเวลา 1 สัปดาห์นั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างคาดคะเนอารมณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าเป็นเวลา 1 สัปดาห์ ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่แม่นยำมากขึ้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปนั้น ผู้วิจัยเสนอว่าควรที่จะเก็บข้อมูลของอารมณ์ในทุกๆ วันเป็นเวลา 7 วัน

2. ผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านสนับสนุน (Support) ลดความเครียดในงานของกลุ่มที่ไม่มีมันเดย์บลูส์ได้ดีกว่ากลุ่มที่มีมันเดย์บลูส์ ผู้วิจัยจึงเสนอว่า หากเกิดปรากฏการณ์มันเดย์บลูส์ขึ้นในพนักงานแล้ว ควรลดความเครียดในงานด้วยวิธีอื่น เช่นการจัดโครงสร้างขององค์การแทนการเพิ่มการรับรู้บรรยากาศในองค์การในองค์ประกอบด้านสนับสนุน

3. ในการวิจัยควรมีการศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนเพิ่มเติม เช่นภาระที่มากเกินไปในงาน (Work Load) ภาวะหมดไฟ (Burnout) เพื่อหาผลกระทบของความเครียดในการทำงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. ปัญหาในการติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง ควรมีการทำหนังสือ และติดต่อกับบริษัทไว้อย่างน้อย 1 เดือน เพื่อความสะดวกในการขอเก็บข้อมูล และได้ข้อมูลที่แม่นยำ และได้จำนวนมากขึ้น

5. การนำผลการวิจัยไปใช้ ควรคำนึงถึงระบบขององค์การและลักษณะของประเภทธุรกิจด้วย เนื่องจากงานในรูปแบบที่ต่างไป บริษัทที่มีโครงสร้างต่าง ย่อมส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดที่ต่างด้วนเช่นกัน งานวิจัยครั้งต่อไปจึงควรคำนึงถึงประเด็นความแตกต่างของงานที่ทำ และประเภทธุรกิจด้วย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- พรเพ็ญ วิโรจน์ดุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน เพศและความเครียดในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรณูการ จันทชา. (2551). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพนักงานหญิง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พริยา เบญจสาร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร ความยุติธรรม ในองค์การตามการรับรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงาน*. ค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Areni, C. (2009). Salvation of the Second Shift: Are Wives Immune to Monday Blues?. *Advances in Consumer Research*, 36.
- Areni, C. S., Burger, M., & Zlatevska, N. (2011). FACTORS AFFECTING THE EXTENT OF MONDAY BLUES: EVIDENCE FROM A META-ANALYSIS 1. *Psychological reports*, 109(3), 723-733.
- Bamber, M. (2006). *Defining and conceptualizing stress*. In M. Bamber (Ed.), CBT for occupational stress in health professional: Introducing a schema-focused approach (pp. 3-14). New York, NY: Rout ledge.
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2012). Moving beyond the pleasure principle: Within and between-occasion effects of employee eudaimonia within a school organizational climate context. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 118-128.
- D'Alleo, G., & Santangelo, A. (2011). Organizational climate and burnout in call-center operators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1608-1615.

- David, J. (1994). Relationship of job stressors to job performance: Linear or an inverted-U?. *Psychological Reports, 75*(1), 547-558.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior, 26*(4), 331-362.
- Ganster, D. C., & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management, 17*(2), 235-271.
- Hair, F. J., Anderson, E. R., Tatham, L. R., & Black, W. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hsu, H. C., & Kung, Y. W., & Huang, H. C., & Ho, P. Y., & Lin, Y. Y., & Chen, W. S. (2007). Work stress among nursing home care attendants in Taiwan. *International journal of nursing studies, 44*, 736-746.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 28*5-308.
- Lam, C. F., & Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation?. *Journal of Research in Personality, 42*(4), 1109-1115.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*: Springer Publishing Company.
- Lee, E., Esaki, N., Kim, J., Greene, R., Kirkland, K., & Mitchell-Herzfeld, S. (2013). Organizational Climate and Burnout among Home Visitors: Testing Mediating Effects of Empowerment. *Children and Youth Services Review*.
- Luo, L. (1999). Work motivation, job stress and employees' well-being. *Journal of Applied Management Studies, 8*, 61-72.
- Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences, 50*(3), 387-391.
- Mroczek, D. K., & Almeida, D. M. (2008). The effect of daily stress, personality, and age on daily negative affect. *Journal of personality, 72*(2), 355-378.

- Nawijn, J., Marchand, M. A., Veenhoven, R., & Vingerhoets, A. J. (2010). Vacationers happier, but most not happier after a holiday. *Applied research in quality of life*, 5(1), 35-47.
- Neal, A., West, M. A., & Patterson, M. G. (2005). Do organizational climate and competitive strategy moderate the relationship between human resource management and productivity?. *Journal of Management*, 31(4), 492-512.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 193-216.
- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior and human performance*, 9(1), 126-146.
- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and Emotion*, 23(2), 125-154.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Stringer, R. (2001). *Leadership and organizational climate*. Prentice Hall.
- Van den Broeck, A., Lens, W., De Witte, H., & Van Coillie, H. (2012). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. *Journal of Vocational Behavior*.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ต้อยคัมภีร์
อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ สักกพัฒน์ งามเอก
อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ตาราง ข1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correction) ในมาตรวัดสภาวะอารมณ์ในแต่ละวัน เป็นเวลา 1 สัปดาห์ ($N = 60$)

มาตรวัดสภาวะอารมณ์ในแต่ละวัน

ครั้งที่ 1 ฉบับ 10 ข้อ ($N = 60$)

| ข้อ | จันทร์ | อังคาร | พุธ | พฤหัสบดี | ศุกร์ | เสาร์ | อาทิตย์ |
|-----------------------|---------------|---------------|-------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| | α .928 | α .923 | α .9 | α .916 | α .925 | α .92 | α .94 |
| 1. โศกเศร้า | .718 | .532 | .631 | .662 | .713 | .708 | .766 |
| 2. โกรธ | .643 | .749 | .697 | .653 | .716 | .701 | .755 |
| 3. รู้สึกผิด | .698 | .704 | .631 | .659 | .816 | .614 | .629 |
| 4. ตกใจ | .759 | .781 | .707 | .756 | .645 | .555 | .753 |
| 5. รู้สึกเป็นประจักษ์ | .671 | .673 | .406 | .636 | .628 | .717 | .796 |
| 6. ชวนเฉยง่าย | .606 | .671 | .515 | .627 | .612 | .748 | .805 |
| 7. อับอาย | .832 | .810 | .724 | .801 | .694 | .751 | .677 |
| 8. กังวลใจ | .768 | .731 | .644 | .674 | .791 | .773 | .841 |
| 9. กระวนกระวายใจ | .793 | .765 | .752 | .757 | .782 | .783 | .813 |
| 10. กลัวเกรง | .753 | .688 | .766 | .734 | .799 | .717 | .766 |

ครั้งที่ 2 ฉบับ 7 ข้อ ($N = 125$)

| ข้อ | จันทร์ | อังคาร | พุธ | พฤหัสบดี | ศุกร์ | เสาร์ | อาทิตย์ |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | α .893 | α .884 | α .860 | α .871 | α .843 | α .874 | α .898 |
| 1. โศกเศร้า | .638 | .544 | .583 | .596 | .597 | .612 | .690 |
| 2. โกรธ | .709 | .738 | .684 | .675 | .697 | .705 | .697 |
| 3. ตกใจ | .674 | .715 | .612 | .665 | .615 | .529 | .693 |
| 4. ชวนเฉยง่าย | .724 | .704 | .618 | .688 | .593 | .743 | .788 |
| 5. อับอาย | .679 | .690 | .628 | .698 | .557 | .636 | .585 |
| 6. กังวลใจ | .712 | .662 | .662 | .627 | .663 | .727 | .758 |
| 7. กระวนกระวายใจ | .775 | .736 | .669 | .665 | .582 | .713 | .761 |

ตาราง ข2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correction) ในแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง ($N = 60$)

| ข้อ | คำถาม | ด้าน (+/-) | CITC | |
|---|---|---------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | | ครั้งที่ 1 ทั้งฉบับ 12 ข้อ | ครั้งที่ 2 ทั้งฉบับ 12 ข้อ |
| 1.ด้านแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) | | | α .677 | α .708 |
| 1 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะฉันสนุกที่ได้ทำงานในบริษัท | + | .605 | .655 |
| 4 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะงานสนุกและมีความน่าสนใจ | + | .666 | .693 |
| 11 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะฉันอยากเก็บเกี่ยวประสบการณ์การทำงาน | + | .374 | .380 |
| 2.ด้านแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) | | | α .179 | α .475 |
| 5 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะงานเป็นสิ่งที่ฉันควรจะทำ | + | .304 | .273 |
| 7 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะฉันอยากได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง | + | .345 | .323 |
| 12 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะฉันกลัวว่าจะตกงาน | + | .323 | .304 |
| 3.ด้านการกำกับแบบระบุตน (Identified) | | | α .656 | α .680 |
| 2 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะงานของฉันมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวฉันและบริษัท | + | .598 | .531 |
| 8 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะฉันทำงานเพราะการมีส่วนร่วมกับงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อฉัน | + | .518 | .478 |
| 10 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะฉันให้คุณค่ากับการทำงานในบริษัท | + | .546 | .475 |
| 4.ด้านการกำกับแบบเปรียบเทียบ (Introjected) | | | α .698 | α .626 |
| 3 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะฉันคงรู้สึกผิดถ้าไม่ได้ทำงานของตัวเอง | + | .270 | .299 |
| 6 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะฉันอยากให้หัวหน้าคิดว่าฉันเป็นพนักงานที่ดี | + | .548 | .586 |
| 9 | เหตุผลที่ฉันทำงานเพราะฉันต้องการให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่าฉันเป็นคนที่มีความสามารถ | + | .466 | .440 |

ตาราง ข3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correction) ในแบบวัดบรรยากาศในการทำงาน ($N = 60$) โดยแยกแต่ละมิติ

| ข้อที่ | คำถาม | ด้าน (+/-) | CITC | |
|---|---|---------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | | ครั้งที่ 1 ทั้งฉบับ 25 ข้อ | ครั้งที่ 2 ทั้งฉบับ 22 ข้อ |
| 1. ด้านโครงสร้าง (Structure) | | | α .698 | α .708 |
| 1 | บางครั้งฉันไม่แน่ใจว่างานที่ฉันรับผิดชอบอยู่มีใครเป็นหัวหน้า | - | .546 | .584 |
| 2 | มีการกำหนดโครงสร้างและรายละเอียดของงานในองค์กรนี้ไว้อย่างชัดเจน | + | .413 | .419 |
| 3 | บางครั้งฉันไม่แน่ใจว่าใครเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจอย่างเป็นทางการ | - | .487 | .505 |
| 4 | องค์กรขาดการวางแผนและการบริหารงานจนทำให้บางครั้งเกิดปัญหาด้านผลผลิตในบางครั้ง | - | .494 | .471 |
| 2. ด้านมาตรฐาน (Standard) | | | α .312 | α .528 |
| 5 | ฉันรู้สึกถึงแรงกดดันที่จะต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างเสมอ | + | .076 | .319 |
| 6 | องค์กรมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงมาก | + | .542 | .5 |
| 7 | ทีมผู้บริหารขององค์กรเชื่อว่าทุกงานสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นเสมอ | + | .185 | .225 |
| 8 | โดยทั่วไปพนักงานในองค์กรไม่ค่อยภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง | - | -.065 | - |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) | | | α .465 | α .5 |
| 9 | ฉันเชื่อว่าถ้าวิธีการปฏิบัติงานของฉันถูกต้องแล้ว ฉันสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องขออนุมัติจากหัวหน้า | + | .029 | .133 |
| 10 | ในองค์กรนี้เกือบทุกอย่างต้องมีการสอบถามซ้ำเพื่อไม่ให้เกิดข้อสงสัยขึ้นกับใครคนหนึ่ง | - | -.095 | - |
| 11 | บริษัทของฉันสนับสนุนให้คนกล้าเสี่ยงที่จะทำอะไรใหม่ๆ | + | .520 | .454 |
| 12 | ในบริษัทของฉันพนักงานจะไม่มีทางก้าวหน้าในตำแหน่งหากเขาไม่กล้าเสี่ยงที่จะทำอะไรใหม่ๆ | + | .395 | .213 |
| 13 | ปรัชญาขององค์กรเน้นให้พนักงานแก้ปัญหาด้วยตนเอง | + | .575 | .423 |
| 4. ด้านการได้รับการยอมรับ (recognition) | | | α -.041 | α .625 |
| 14 | เมื่อถึงช่วงเวลาที่มีการพิจารณาความดีความชอบ มักมีการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับผลการพิจารณากันอย่างมาก | + | -.268 | .385 |
| 15 | การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก | + | .3 | .523 |

| ข้อที่ | คำถาม | ด้าน (+/-) | CITC | |
|--------------------------------------|--|---------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | | ครั้งที่ 1 ทั้งฉบับ 25 ข้อ | ครั้งที่ 2 ทั้งฉบับ 22 ข้อ |
| 16 | บางครั้งคนที่ทำงานดีก็ไม่ได้รับรางวัลที่เหมาะสมและเพียงพอ | - | -.23 | - |
| 17 | องค์กรนี้จะให้พนักงานที่มีผลงานดีเยี่ยมได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | + | .321 | .412 |
| 5.ด้านการสนับสนุน (Support) | | | α .538 | α .667 |
| 18 | ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีการบริหารงานที่ดี | + | .289 | .358 |
| 19 | พนักงานในองค์กรไม่ค่อยไว้ใจซึ่งกันและกัน | - | .201 | .396 |
| 20 | หัวหน้าของฉันไม่ค่อยแสดงความเห็นใจฉันมากนักเมื่อฉันทำงานผิดพลาด | - | .424 | .543 |
| 21 | เมื่อฉันทำงานที่ยากๆ ฉันจะได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือผู้ร่วมงานเสมอ | + | .406 | .510 |
| 6.ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) | | | α .665 | α .673 |
| 22 | ฉันเป็นคนที่ยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร | + | .481 | .4 |
| 23 | พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | + | .594 | .475 |
| 24 | ฉันไม่สนใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กรนี้ | - | .404 | .527 |
| 25 | พนักงานในองค์กรนี้ไม่ค่อยจงรักภักดีต่อองค์กรนัก | - | .347 | .429 |

ตาราง ข4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected Item-Total Correction) ในแบบวัดความเครียดในการทำงาน ($N = 60$) โดยแยกแต่ละมิติ

| ข้อที่ | คำถาม | ด้าน (+/-) | CITC | |
|--|---|---------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | | ครั้งที่ 1 ทั้งฉบับ 15 ข้อ | ครั้งที่ 2 ทั้งฉบับ 13 ข้อ |
| 1.ด้านความกดดันทางด้านเวลา (Time pressure) | | | α .884 | α .883 |
| 2 | การทำงานกับบริษัทนี้ ทำให้ฉันไม่ค่อยมีเวลาทำกิจกรรมอื่นๆ | + | .657 | .716 |
| 6 | เวลาอยู่ที่บ้านฉันกังวลที่จะรับโทรศัพท์ เพราะกลัวว่าจะเป็นเรื่องงาน | + | .253 | .351 |
| 8 | ฉันรู้สึกว่าคุณไม่เคยมีวันหยุดเลย | + | .822 | .829 |
| 9 | ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาแม้กระทั่งไปเดินเล่นพักผ่อน | + | .880 | .746 |
| 10 | บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกราวกับว่าได้แต่งงานกับบริษัทไปแล้ว | + | .842 | .752 |
| 11 | การทำงานกับบริษัทนี้ ทำให้ฉันไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเพียงพอ | + | .826 | .806 |
| 2.ด้านความวิตกกังวล (Anxiety) | | | α .815 | α .739 |
| 3 | บางครั้งฉันรู้สึกแน่นหน้าอก เมื่อคิดเกี่ยวกับเรื่องงาน | + | .669 | .578 |
| 4 | ฉันทำงานมากกว่าที่ควรจะต้องทำ | + | .582 | .547 |
| 7 | บ่อยครั้งที่ฉันต้องทำงานอย่างหนักเกินกำลัง | + | .727 | .593 |
| 12 | ฉันรู้สึกกระสับกระส่าย และกังวลใจกับผลจากงานของฉัน | + | .574 | .417 |

ภาคผนวก ข4 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่ม วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์
และตารางการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

วิเคราะห์ (Independent t-test)

Group Statistics

| summdbsplit | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-------------|------|-----|---------|----------------|-----------------|
| panasmon | 1.00 | 125 | 15.8420 | 6.14404 | .54954 |
| | 2.00 | 80 | 9.4132 | 3.55143 | .39706 |
| panastu | 1.00 | 125 | 12.9116 | 5.22150 | .46702 |
| | 2.00 | 80 | 10.0489 | 4.15359 | .46439 |
| panaswed | 1.00 | 125 | 13.3612 | 5.19816 | .46494 |
| | 2.00 | 80 | 12.3125 | 4.95190 | .55364 |
| panasth | 1.00 | 125 | 12.3740 | 5.02527 | .44947 |
| | 2.00 | 80 | 12.0296 | 5.20120 | .58151 |
| panasfr | 1.00 | 125 | 11.1288 | 4.76727 | .42640 |
| | 2.00 | 80 | 10.9318 | 4.37682 | .48934 |
| panassat | 1.00 | 125 | 9.3501 | 4.23930 | .37917 |
| | 2.00 | 80 | 10.1782 | 4.18887 | .46833 |
| panassun | 1.00 | 125 | 12.2233 | 5.85768 | .52393 |
| | 2.00 | 80 | 10.6435 | 5.41750 | .60569 |

Independent Samples Test

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|----------|-----------------------------|---|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| panasmon | Equal variances assumed | 33.810 | .000 | 8.490 | 203 | .000 | 6.42876 | .75718 | 4.93581 | 7.92171 |
| | Equal variances not assumed | | | 9.482 | 201.196 | .000 | 6.42876 | .67798 | 5.09191 | 7.76561 |
| panastu | Equal variances assumed | 8.904 | .003 | 4.136 | 203 | .000 | 2.86267 | .69213 | 1.49799 | 4.22735 |
| | Equal variances not assumed | | | 4.347 | 193.505 | .000 | 2.86267 | .65861 | 1.56370 | 4.16165 |
| panaswed | Equal variances assumed | .270 | .604 | 1.435 | 203 | .153 | 1.04872 | .73074 | -.39210 | 2.48954 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.451 | 174.444 | .149 | 1.04872 | .72297 | -.37817 | 2.47561 |
| panasth | Equal variances assumed | .199 | .656 | .472 | 203 | .637 | .34448 | .72942 | -1.09372 | 1.78268 |
| | Equal variances not assumed | | | .469 | 164.244 | .640 | .34448 | .73497 | -1.10673 | 1.79569 |
| panasfr | Equal variances assumed | .288 | .592 | .298 | 203 | .766 | .19696 | .66138 | -1.10708 | 1.50101 |
| | Equal variances not assumed | | | .303 | 178.828 | .762 | .19696 | .64905 | -1.08383 | 1.47776 |
| panassat | Equal variances assumed | .549 | .460 | -1.371 | 203 | .172 | -.82812 | .60418 | -2.01939 | .36314 |
| | Equal variances not assumed | | | -1.374 | 169.982 | .171 | -.82812 | .60258 | -2.01763 | .36139 |
| panassun | Equal variances assumed | 2.364 | .126 | 1.939 | 203 | .054 | 1.57975 | .81475 | -.02670 | 3.18620 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.973 | 177.970 | .050 | 1.57975 | .80085 | -.00064 | 3.16014 |

| summdbsplit | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-------------|------|-----|---------|----------------|-----------------|
| stress | 1.00 | 125 | 26.3120 | 8.92750 | .79850 |
| | 2.00 | 80 | 26.6625 | 8.55650 | .95665 |
| summdb | 1.00 | 125 | 3.9505 | 3.65870 | .32724 |
| | 2.00 | 80 | -1.6108 | 1.90355 | .21282 |
| selfdeter | 1.00 | 125 | 4.8325 | 8.08321 | .72298 |
| | 2.00 | 80 | 5.5285 | 7.45955 | .83400 |
| ocstruc | 1.00 | 125 | 13.2720 | 3.42989 | .30678 |
| | 2.00 | 80 | 13.0750 | 3.80797 | .42574 |
| ocstatus | 1.00 | 125 | 10.3760 | 1.96610 | .17585 |
| | 2.00 | 80 | 10.4500 | 2.56016 | .28623 |
| ocres | 1.00 | 125 | 12.1840 | 2.67118 | .23892 |
| | 2.00 | 80 | 12.3008 | 2.81191 | .31438 |
| ocrecog | 1.00 | 125 | 10.3361 | 2.16883 | .19399 |
| | 2.00 | 80 | 10.3184 | 2.39573 | .26785 |
| ocsupport | 1.00 | 125 | 14.2080 | 2.99542 | .26792 |
| | 2.00 | 80 | 13.8375 | 3.43269 | .38379 |
| occommit | 1.00 | 125 | 14.0560 | 2.65884 | .23781 |
| | 2.00 | 80 | 14.5063 | 2.89423 | .32358 |

Independent Samples Test

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|-----------|-----------------------------|---|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| stress | Equal variances assumed | .534 | .466 | -.279 | 203 | .781 | -.35050 | 1.25782 | -2.83056 | 2.12956 |
| | Equal variances not assumed | | | -.281 | 173.707 | .779 | -.35050 | 1.24610 | -2.80995 | 2.10895 |
| summdb | Equal variances assumed | 21.681 | .000 | 12.545 | 203 | .000 | 5.56135 | .44332 | 4.68725 | 6.43544 |
| | Equal variances not assumed | | | 14.247 | 196.032 | .000 | 5.56135 | .39036 | 4.79150 | 6.33120 |
| selfdeter | Equal variances assumed | .371 | .543 | -.620 | 203 | .536 | -.69604 | 1.12343 | -2.91113 | 1.51906 |
| | Equal variances not assumed | | | -.631 | 178.225 | .529 | -.69604 | 1.10375 | -2.87414 | 1.48206 |
| ocstruc | Equal variances assumed | .700 | .404 | .384 | 203 | .701 | .19700 | .51283 | -.81416 | 1.20816 |
| | Equal variances not assumed | | | .375 | 155.608 | .708 | .19700 | .52476 | -.83957 | 1.23357 |
| ocstatus | Equal variances assumed | 4.681 | .032 | -.233 | 203 | .816 | -.07400 | .31733 | -.69968 | .55168 |
| | Equal variances not assumed | | | -.220 | 137.419 | .826 | -.07400 | .33594 | -.73828 | .59028 |
| ocres | Equal variances assumed | .010 | .922 | -.299 | 203 | .765 | -.11680 | .39042 | -.88659 | .65300 |
| | Equal variances not assumed | | | -.296 | 162.146 | .768 | -.11680 | .39486 | -.89653 | .66294 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|-----------------------------|-------|------|--------|---------|------|---------|--------|----------|---------|
| ocreco | Equal variances assumed | .573 | .450 | .054 | 203 | .957 | .01761 | .32356 | -.62036 | .65558 |
| | Equal variances not assumed | | | .053 | 156.225 | .958 | .01761 | .33072 | -.63565 | .67086 |
| ocsupport | Equal variances assumed | 1.720 | .191 | .816 | 203 | .416 | .37050 | .45427 | -.52519 | 1.26619 |
| | Equal variances not assumed | | | .792 | 151.793 | .430 | .37050 | .46805 | -.55424 | 1.29524 |
| occommit | Equal variances assumed | .621 | .432 | -1.142 | 203 | .255 | -.45031 | .39415 | -1.22746 | .32683 |
| | Equal variances not assumed | | | -1.121 | 158.018 | .264 | -.45031 | .40157 | -1.24346 | .34283 |

Correlations (ในกลุ่มตัวอย่างที่มีมันเดย์บลูส์)

Correlations^a

| | | stress | summdb | selfdeter | ocstruc | ocstatus | ocres | ocrecog | ocsupport | occommit |
|-----------|---------------------|---------|--------|-----------|---------|----------|--------|---------|-----------|----------|
| stress | Pearson Correlation | 1 | .082 | -.141 | -.314** | .170 | .005 | -.111 | -.245** | -.088 |
| | Sig. (2-tailed) | | .364 | .118 | .000 | .058 | .959 | .219 | .006 | .327 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| summdb | Pearson Correlation | .082 | 1 | -.171 | -.043 | .097 | .068 | .025 | .046 | -.026 |
| | Sig. (2-tailed) | .364 | | .057 | .636 | .282 | .454 | .784 | .609 | .777 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| selfdeter | Pearson Correlation | -.141 | -.171 | 1 | .146 | .072 | .081 | .078 | .247** | .326** |
| | Sig. (2-tailed) | .118 | .057 | | .103 | .426 | .369 | .388 | .006 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| ocstruc | Pearson Correlation | -.314** | -.043 | .146 | 1 | .161 | -.139 | .293** | .472** | .264** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .636 | .103 | | .074 | .121 | .001 | .000 | .003 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| ocstatus | Pearson Correlation | .170 | .097 | .072 | .161 | 1 | .259** | .367** | .139 | .207* |
| | Sig. (2-tailed) | .058 | .282 | .426 | .074 | | .004 | .000 | .123 | .020 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| ocres | Pearson Correlation | .005 | .068 | .081 | -.139 | .259** | 1 | .401** | -.036 | .098 |
| | Sig. (2-tailed) | .959 | .454 | .369 | .121 | .004 | | .000 | .690 | .275 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| ocrecog | Pearson Correlation | -.111 | .025 | .078 | .293** | .367** | .401** | 1 | .291** | .278** |
| | Sig. (2-tailed) | .219 | .784 | .388 | .001 | .000 | .000 | | .001 | .002 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| ocsupport | Pearson Correlation | -.245** | .046 | .247** | .472** | .139 | -.036 | .291** | 1 | .428** |

| | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|-------|-------|--------|--------|-------|------|--------|--------|------|
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .609 | .006 | .000 | .123 | .690 | .001 | | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| occommit | Pearson Correlation | -.088 | -.026 | .326** | .264** | .207* | .098 | .278** | .428** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .327 | .777 | .000 | .003 | .020 | .275 | .002 | .000 | |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. summdbsplit = 1.00

| | | | | | | | | | | |
|-----------|---------------------|---------|------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|
| ocsupport | Pearson Correlation | -.483** | .186 | .305** | .637** | .344** | .108 | .585** | 1 | .484** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .099 | .006 | .000 | .002 | .342 | .000 | | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| occommit | Pearson Correlation | -.396** | .110 | .300** | .564** | .312** | .068 | .360** | .484** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .331 | .007 | .000 | .005 | .550 | .001 | .000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. summdbsplit = 2.00

Regression ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | occommit, ocres, selfdeter, ocstatus, ocstruc, ocrecoq, ocsupport | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: stress

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .511 ^a | .261 | .235 | 7.66806 |

a. Predictors: (Constant), ocommit, ocres, selfdeter, ocstatus, ocstruc, ocrecoq, ocsupport

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 4089.274 | 7 | 584.182 | 9.935 | .000 ^a |
| | Residual | 11583.439 | 197 | 58.799 | | |
| | Total | 15672.712 | 204 | | | |

a. Predictors: (Constant), ocommit, ocres, selfdeter, ocstatus, ocstruc, ocrecoq, ocsupport

b. Dependent Variable: stress

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 37.408 | 4.153 | | 9.008 | .000 |
| | selfdeter | -.096 | .074 | -.085 | -1.300 | .195 |
| | ocstruc | -.780 | .188 | -.318 | -4.141 | .000 |
| | ocstatus | 1.150 | .274 | .290 | 4.199 | .000 |
| | ocres | -.189 | .226 | -.059 | -.837 | .404 |
| | ocrecog | -.090 | .312 | -.023 | -.287 | .774 |
| | ocsupport | -.518 | .223 | -.187 | -2.325 | .021 |
| | occommit | -.114 | .232 | -.036 | -.491 | .624 |

a. Dependent Variable: stress

Regression (ในกลุ่มตัวอย่างที่มีมันเดย์บลูส์)

Variables Entered/Removed^{b,c}

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | occommit, ocres, ocstruc, selfdeter, ocstatus, ocsupport, ocrecoq | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. summdbsplit = 1.00

c. Dependent Variable: stress

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .429 ^a | .184 | .136 | 8.30047 |

a. Predictors: (Constant), ocommit, ocres, ocstruc, selfdeter, ocstatus, ocsupport, ocrecoq

b. summdbsplit = 1.00

ANOVA^{b,c}

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 1821.781 | 7 | 260.254 | 3.777 | .001 ^a |
| | Residual | 8061.051 | 117 | 68.898 | | |
| | Total | 9882.832 | 124 | | | |

a. Predictors: (Constant), ocommit, ocres, ocstruc, selfdeter, ocstatus, ocsupport, ocrecoq

b. summdbsplit = 1.00

c. Dependent Variable: stress

Coefficients^{a,b}

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 33.309 | 6.309 | | 5.280 | .000 |
| | selfdeter | -.097 | .099 | -.088 | -.981 | .328 |
| | ocstruc | -.753 | .260 | -.289 | -2.892 | .005 |
| | ocstatus | 1.256 | .416 | .277 | 3.022 | .003 |
| | ocres | -.280 | .325 | -.084 | -.863 | .390 |
| | ocrecoq | -.251 | .429 | -.061 | -.587 | .559 |
| | ocsupport | -.378 | .307 | -.127 | -1.231 | .221 |
| | occommit | .130 | .328 | .039 | .397 | .692 |

a. summdbsplit = 1.00

b. Dependent Variable: stress

Regression (ในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีมันเดย์บลูส์)

Variables Entered/Removed^{b,c}

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | occommit, ocres, selfdeter, ocstatus, ocsupport, ocstruc, ocreco | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. summdbsplit = 2.00

c. Dependent Variable: stress

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .666 ^a | .444 | .390 | 6.68552 |

a. Predictors: (Constant), ocommit, ocres, selfdeter, ocstatus, ocsupport, ocstruc, ocreco

b. summdbsplit = 2.00

ANOVA^{b,c}

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 2565.760 | 7 | 366.537 | 8.201 | .000 ^a |
| | Residual | 3218.128 | 72 | 44.696 | | |
| | Total | 5783.888 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), ocommit, ocres, selfdeter, ocstatus, ocsupport, ocstruc, ocreco

b. summdbsplit = 2.00

c. Dependent Variable: stress

Coefficients^{a,b}

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 41.189 | 5.279 | | 7.803 | .000 |
| | selfdeter | -.118 | .110 | -.103 | -1.076 | .285 |
| | ocstruc | -.637 | .282 | -.283 | -2.255 | .027 |
| | ocstatus | 1.079 | .352 | .323 | 3.062 | .003 |
| | ocres | -.069 | .302 | -.023 | -.228 | .821 |
| | ocreco | .316 | .461 | .089 | .687 | .494 |
| | ocsupport | -.874 | .335 | -.350 | -2.611 | .011 |
| | occommit | -.493 | .335 | -.167 | -1.470 | .146 |

a. summdbsplit = 2.00

b. Dependent Variable: stress

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามสำหรับพนักงาน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับอารมณ์ แรงจูงใจ ในการทำงาน แบบกำหนดตนเอง บรรยากาศในการทำงาน และความเครียดในงานของพนักงาน โดยมีข้อมูล 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว เช่น เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ระดับอารมณ์ในแต่ละวันของสัปดาห์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งโครงการทางจิตวิทยาในระดับปริญญาบัณฑิตของนิสิตผู้จัดทำ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสำรวจนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้ข้อมูลจากการตอบของท่านจะถือว่าเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านทั้งสิ้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

กฤตธณ ศิริธรรมรักษ์ บิน รุ่งวัฒนภักดี กฤษฎิ์ดิษฐ์ คุ้มไธสง

นิสิตปริญญาตรี

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มกราคม 2556

ตอนที่ 1: ข้อมูลส่วนตัว (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความต่อไปนี้)

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. การศึกษาสูงสุด มัธยม ปวช./ ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ปวส.
4. ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ปี .และ.....เดือน
5. ตำแหน่งที่ทำงานอยู่(เลือกได้ เป็นพนักงานบริษัท เป็นเจ้าของกิจการ
มากกว่า 1 ข้อ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....
6. วันที่ทำงานใน 1 จันทร์ – ศุกร์ จันทร์ – เสาร์
สัปดาห์ จันทร์ – อาทิตย์ อื่นๆ (โปรดระบุ).....
7. ช่วงเวลาที่ทำงาน 8.00 น. – 17.00น. 9.00 น. – 18.00 น. อื่นๆ (โปรด
ระบุ).....

ตอนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน ชุดที่ 1

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อ แล้วเลือกคำตอบที่ **ตรงกับตัวท่านมากที่สุด** โดยไม่ต้องคำนึงว่าคนส่วนใหญ่จะทำหรือคิดอย่างไร โดยใส่เครื่องหมาย X ลงในช่อง ตามลำดับความมากน้อยที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบใด ถูกหรือผิด **โปรดตอบทุกข้อ** โดย 1 = ไม่ตรงเลย 2 = ไม่ค่อยตรง 3 = ตรงและไม่ตรงพอๆ กัน 4 = ค่อนข้างตรง 5 = ตรงที่สุด

| เหตุผลที่ฉันทำงาน เพราะ..... | ไม่ตรงเลย | ไม่ค่อยตรง | ตรงและไม่ตรงพอๆ กัน | ค่อนข้างตรง | ตรงที่สุด |
|--|-----------|------------|---------------------|-------------|-----------|
| 1. สนุกที่ได้ทำงานในบริษัท | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. งานของฉันมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวฉันและบริษัท | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ฉันคงรู้สึกผิดถ้าไม่ได้ทำงานของตัวเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. งานสนุกและมีความน่าสนใจ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ฉันทำงานเพราะสังคมบอกว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ดี | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. ฉันอยากให้หัวหน้าคิดว่าฉันเป็นพนักงานที่ดี | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. ฉันอยากได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. ฉันทำงานเพราะการมีส่วนร่วมกับงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อฉัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. ฉันต้องการให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่าฉันเป็นคนที่มีความสามารถ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. ฉันให้คุณค่ากับการทำงานในบริษัท | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. ฉันอยากเก็บเกี่ยวประสบการณ์การทำงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. ฉันกลัวว่าจะตกงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ตอนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน ชุดที่ 2

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความที่ละเอียดแล้วเลือกคำตอบที่ **ตรงกับตัวท่านมากที่สุด** โดยไม่ต้องคำนึงว่าคนส่วนใหญ่จะทำหรือคิดอย่างไร โดยใส่เครื่องหมาย X ลงในช่อง ตามลำดับความมากน้อยที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบใด ถูกหรือผิด **โปรดตอบทุกข้อ** โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

| ข้อความ | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|--|----------------------|-------------|------------------------------|----------|-------------------|
| 1. บางครั้งฉันไม่แน่ใจว่างานที่ฉันรับผิดชอบอยู่มีใครเป็นหัวหน้า | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. มีการกำหนดโครงสร้างและรายละเอียดของงานในองค์กรนี้ไว้อย่างชัดเจน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. บางครั้งฉันไม่แน่ใจว่าใครเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจอย่างเป็นทางการ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. องค์กรขาดการวางแผนและการบริหารงานจนทำให้บางครั้งเกิดปัญหาด้านผลผลิตในบางครั้ง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ฉันรู้สึกถึงแรงกดดันที่จะต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างเสมอ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. องค์กรมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงมาก | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. ทีมผู้บริหารขององค์กรเชื่อว่าทุกงานสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นเสมอ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. ฉันเชื่อว่าถ้าวิธีการปฏิบัติงานของฉันถูกต้องแล้ว ฉันสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องขออนุมัติจากหัวหน้า | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. องค์กรของฉันสนับสนุนให้คนกล้าเสี่ยงที่จะทำอะไรใหม่ๆ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. ในองค์กรของฉันพนักงานจะไม่มีทางก้าวหน้าในตำแหน่งหากเขาไม่กล้าเสี่ยงที่จะทำอะไรใหม่ๆ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. ปรัชญาขององค์กรเน้นให้พนักงานแก้ปัญหาด้วยตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. องค์กรของฉันให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่ฉันทำมากกว่าการตำหนิตะเลาะของผู้อื่น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ข้อความ | ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง | ไม่เห็น ด้วย | เห็นด้วย และไม่เห็น ด้วยพอๆกัน | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|---|------------------------------|-----------------|--------------------------------------|--------------|---------------------------|
| 13.การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรให้ความสำคัญกับ ผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.องค์กรนี้จะให้พนักงานที่มีผลงานดีเยี่ยมได้เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีบริการที่ดี | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16.พนักงานในองค์กรไม่ค่อยไว้วางใจซึ่งกันและกัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17.หัวหน้าของฉันไม่ค่อยแสดงความเห็นใจฉันมากนักเมื่อฉัน ทำงานผิดพลาด | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18.เมื่อฉันทำงานที่ยากๆ ฉันจะได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้า งานหรือผู้ร่วมงานเสมอ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19.ฉันเป็นคนที่ยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20.พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21.ฉันไม่สนใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กรนี้ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22.พนักงานในองค์กรนี้ไม่ค่อยจงรักภักดีต่อองค์กรนัก | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ตอนที่ 5: แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานชุดที่ 3

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อ แล้วเลือกคำตอบที่ **ตรงกับตัวท่านมากที่สุด** โดยไม่ต้องคำถึงว่าคนส่วนใหญ่จะทำหรือคิดอย่างไร โดยใส่เครื่องหมาย X ลงในช่อง ตามลำดับความมากน้อยที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบใด ถูกหรือผิด **โปรดตอบทุกข้อ** โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

| ข้อความ | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|--|----------------------|-------------|------------------------------|----------|-------------------|
| 1. ฉันมีงานที่ต้องทำมาก แต่มีเวลาน้อยในการทำงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. การทำงานกับบริษัทนี้ ทำให้ฉันไม่ค่อยมีเวลาทำกิจกรรมอื่นๆ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. บางครั้งฉันรู้สึกแน่นหน้าอก เมื่อคิดเกี่ยวกับเรื่องงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ฉันทำงานมากกว่าที่ควรจะต้องทำ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. คนจำนวนมากในระดับเดียวกับฉันในบริษัทต้องทำงานอย่างเหน็ดเหนื่อยอ่อนล้า | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. เวลาอยู่ที่บ้านฉันกังวลที่จะรับโทรศัพท์ เพราะกลัวว่าจะเป็นเรื่องงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. บ่อยครั้งที่ฉันต้องทำงานอย่างหนักเกินกำลัง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. ฉันรู้สึกว่าฉันไม่เคยมีวันหยุดเลย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาแม้กระทั่งไปเดินเล่นพักผ่อน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกราวกับว่าได้แต่งงานกับบริษัทไปแล้ว | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. การทำงานกับบริษัทนี้ ทำให้ฉันไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเพียงพอ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. ฉันรู้สึกกระตือรือร้น และกังวลใจกับผลจากงานของฉัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. ฉันรู้สึกผิดเมื่อฉันหยุดงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

โปรดตอบคำถามทุกข้อ และขอบคุณอีกครั้งในความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามนี้

ประวัติกลุ่มผู้วิจัย

1. นายกฤตชน ศิริธรรมรักษ์ เกิดเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา จากนั้นเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจนถึงปี 2555

2. นายกฤษฏีดิษฐ์ ตุ่มไธสง เกิดเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2534 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา จากนั้นเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจนถึงปี 2555

3. นายปิ่น รุ่งวัฒนภักดี เกิดเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2533 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนเซนต์ดอมินิก จากนั้นเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจนถึงปี 2555