

อิทธิพลของการประเมินแก่นแท้ของตนเองต่อความพึงพอใจ ในการทำงาน: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความเครียด ในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

The Influence of Core Self-Evaluation on Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Stress and Job Burnout

อมร หวังพีระวงศ์ (Amorn Wangpeerawong)* ดร.เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์ (Dr.Penpilai Rithakananone)**
ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย (Dr.Nonglak Wiratchai)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความตรงของมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองระหว่างมาตรวัดแบบ 4 มิติ และมาตรวัดแบบเอกมิติ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานระหว่างสองโมเดล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์ 6 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 677 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้รวมทั้งสิ้น 11 ตัวแปร ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองระหว่างมาตรวัดแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) โมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานทั้งสองโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ผลการเปรียบเทียบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานทั้งสองโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to compare the validity of core self-evaluation scales between four dimensional scale and unidimensional scale; 2) to develop and validate the causal models of job satisfaction; and 3) to compare the validity of two causal models of job satisfaction. The research samples were consisted of 677 operating staff members of 6 commercial banks in Bangkok. The variables were consisted of 4 latent variables, all of which were measured from 11 observed variables. The major findings were as follows: 1) the measurement model validity of core self-evaluation between four dimensional scale and unidimensional scale were fit to the empirical data with no statistically significant different; 2) the two

* นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** รองศาสตราจารย์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*** ศาสตราจารย์กิตติคุณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

causal models of job satisfaction were fit to the empirical data; and 3) the validity comparison of two causal models of job satisfaction were fit to the empirical data with no statistically significant different.

คำสำคัญ : การประเมินตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน โมเดลเชิงสาเหตุ

Key Words : Core self-evaluation, Job satisfaction, Causal model

บทนำ

ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ของบุคคลในองค์กร จะมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กร ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงาน ลดลง มีการขาดงาน หรือลาออกจากงานได้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน (ปรียาพร, 2551)

การประเมินตนเอง (core self-evaluation) เป็นบุคลิกลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคล จากการที่บุคคลประเมินหรือมองว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า สามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) การรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนเอง (generalized self-efficacy) ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง (locus of control) และความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) (Judge et al., 1997 as cited in Judge and Hurst, 2007) การประเมินตนเองเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่และมีความสำคัญ ซึ่งเป็นการรวมลักษณะต่างๆ ทั้ง 4 ลักษณะเข้าด้วยกัน การประเมินตนเองของ ตนเองจะมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ทั้งด้านตัวบุคคล และด้านองค์กร (Judge and Hurst, 2007)

ความเครียด (stress) และความเหนื่อยหน่าย (burnout) นับเป็นประเด็นทางจิตวิทยาอีกประเด็นหนึ่งที่กล่าวถึงกันมากในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรต่างก็มีส่วนทำให้บุคคลเกิดความเครียดตลอดจนความเหนื่อยหน่าย ซึ่งเป็นภาวะของการตอบโต้กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล อันมีผลต่อทางกายภาพ

(อาทิ โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต) จิตวิทยา (อาทิ ความคับข้องใจ ความเบื่อหน่าย) และพฤติกรรมของบุคคล (อาทิ ผลการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป) (สร้อยตระกูล, 2550)

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาตัวแปรเฉพาะ 4 ตัวแปร คือ การประเมินตนเอง ความเครียดในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าการประเมินตนเองมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน (Brunborg, 2008) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Best et al., 2005) และความพึงพอใจในการทำงาน (Judge et al., 1998; Judge and Bono, 2001) นอกจากนี้จากการศึกษาของ Schwarzer and Hallum (2008) พบว่าตัวแปรความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อที่นำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และการศึกษาของ Best et al., (2005) พบว่าตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ มาพัฒนาเป็นสมมติฐานการวิจัยในรูปแบบโมเดลลิสเรล

นอกจากนี้ในส่วนของการประเมินตนเองของ ตนเอง Judge et al., (2003) ได้ทำการศึกษการพัฒนามาตรวัดการประเมินตนเอง โดยการสร้างมาตรวัดการประเมินตนเองแบบเอกมิติขึ้นมา เพื่อทำการเปรียบเทียบมาตรวัดการประเมินตนเองแบบ 4 มิติ ที่เป็นการวัดโดยอ้อมกับมาตรวัดการประเมินตนเองแบบเอกมิติที่เป็นการวัดโดยตรง ซึ่งผล

การวิจัยพบว่ามาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบเอกมิติมีความตรงเหมือนกับการใช้มาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการประเมินแก่นแท้ของตนเองเป็นตัวแปรที่ใหม่และยังไม่ค่อยมีการศึกษาหรือนำมาใช้ในประเทศไทยมากนัก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการทดสอบมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองในประเทศไทยด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความตรงของมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองระหว่างมาตรวัดแบบ 4 มิติ (4 – dimensional scale) และมาตรวัดแบบเอกมิติ (unidimensional scale)

2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรง (validation) ของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการประเมินแก่นแท้ของตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรสื่อความเครียดในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งมี 2 โมเดล คือ

2.1 โมเดลแบบ ก เป็นโมเดลที่ใช้มาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ

2.2 โมเดลแบบ ข เป็นโมเดลที่ใช้มาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบเอกมิติ

3. เพื่อเปรียบเทียบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างโมเดลที่ใช้มาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ

สมมติฐานการวิจัย

1. มาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ (4 – dimensional scale) และแบบเอกมิติ (unidimensional scale) มีความตรงไม่แตกต่างกัน

2. การประเมินแก่นแท้ของตนเองมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความเครียดในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ

3. โมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 2 โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความตรงไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์ 6 แห่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์ 6 แห่ง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากโมเดลในการวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 29 ตัว ผู้วิจัยได้ใช้อัตราส่วน 1 ต่อ 20 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็น 580 คน แต่เพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับหรือได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 900 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาเป็นจำนวน 677 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 75.22 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง (n=458) มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี (n=356) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (n=554) มีสถานภาพโสด (n=463) ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี (n=315) และมีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท (n=333)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 6 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 มาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งวัดจาก 4 ลักษณะคือ 1) มาตรวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) พัฒนาจากแนวคิดของ Rosenberg (1965) จำนวน 14 ข้อ 2) มาตรวัดการรับรู้ความสามารถโดยทั่วไปของตนเอง (generalized self-efficacy) พัฒนาจากแนวคิดของ Judge et al., (1998) จำนวน 14 ข้อ 3) มาตรวัดความเชื่ออำนาจ

ควบคุมตนเอง (locus of control) พัฒนาจากแนวคิดของ Levenson (1981) จำนวน 12 ข้อ และ 4) มาตรการวัดความมั่นคงทางอารมณ์ (nonneuroticism) ซึ่งจะใช้มาตรการวัดความมีอารมณ์อ่อนไหว (neuroticism) ที่พัฒนาจากแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) จำนวน 14 ข้อ ซึ่งทุกองค์ประกอบผ่านการวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าที และผ่านการวิเคราะห์ค่า CITC ทุกข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .88, .87, .79 และ .86 ตามลำดับ นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดลการวัดการประเมินตนเองแบบสี่มิติ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\chi^2 = 0.06$, $df = 1$, $p = .805$, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00)

ส่วนที่ 3 มาตรการวัดการประเมินตนเองแบบเอกมิติ เป็นมาตรการวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Judge, Erez, Bono, and Thoresen (2003) จำนวน 16 ข้อ ซึ่งผ่านการวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าที และผ่านการวิเคราะห์ค่า CITC ทุกข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .90

ส่วนที่ 4 มาตรการวัดความเครียดในการทำงาน เป็นมาตรการวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Parker and DeCotiis (1983) โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความกดดันด้านเวลา (time pressure) จำนวน 11 ข้อ และความวิตกกังวล (anxiety) จำนวน 11 ข้อ ซึ่งทุกองค์ประกอบผ่านการวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าทีและผ่านการวิเคราะห์ค่า CITC ทุกข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .85 และ .89 ตามลำดับ นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดความเครียดในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\chi^2 = 0.02$, $df = 1$, $p = .886$, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00)

ส่วนที่ 5 มาตรการวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เป็นมาตรการวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ทุกวัน ถึง ไม่เคยรู้สึกเลย ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981) โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) จำนวน 11 ข้อ การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น (depersonalization) จำนวน 11 ข้อ และการลดค่าความสำเร็จของตนเอง (reduced personal accomplishment) จำนวน 11 ข้อ ซึ่งทุกองค์ประกอบผ่านการวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าที และผ่านการวิเคราะห์ค่า CITC ทุกข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .93, .89 และ .93 ตามลำดับ นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\chi^2 = 0.03$, $df = 1$, $p = .871$, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00)

ส่วนที่ 6 มาตรการวัดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นมาตรการวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Ironson *et al.* (1989) โดยเป็นการวัดความพึงพอใจโดยรวมจำนวน 28 ข้อ ซึ่งผ่านการวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าที และผ่านการวิเคราะห์ค่า CITC ทุกข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง โดยครั้งแรก ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงาน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คนเพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ และครั้งที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากธนาคารพาณิชย์ทั้ง 6 แห่ง และคัดเลือกเฉพาะชุดแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้น

ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคม พ.ศ. 2553

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมลิสเรล ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลต์ลียูตสูงสุด (maximum likelihood estimation)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด 55 คู่ พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ทั้ง 55 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีทั้งทิศทางบวกและทิศทางลบ โดยมีค่าพิสัยในทิศทางบวกตั้งแต่ .24 ถึง .81 และในทิศทางลบตั้งแต่ -.23 ถึง -.69 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความพึงพอใจในการทำงาน

	EST	EFF	LOC	STA	CSE	TIM	ANX	EXH	DEP	RPA	JSAT
EST	1.00										
EFF	.76**	1.00									
LOC	.55**	.68**	1.00								
STA	.63**	.69**	.57**	1.00							
CSE	.72**	.75**	.67**	.76**	1.00						
TIM	-.30**	-.29**	-.23**	-.39**	-.36**	1.00					
ANX	-.38**	-.41**	-.32**	-.52**	-.49**	.72**	1.00				
EXH	-.37**	-.42**	-.35**	-.49**	-.48**	.69**	.81**	1.00			
DEP	-.36**	-.37**	-.36**	-.48**	-.44**	.45**	.51**	.63**	1.00		
RPA	-.44**	-.47**	-.46**	-.42**	-.53**	.24**	.30**	.42**	.53**	1.00	
JSAT	.42**	.46**	.41**	.47**	.56**	-.47**	-.56**	-.69**	-.54**	-.61**	1.00
Mean	3.93	3.82	3.74	3.47	3.63	3.04	2.72	2.60	2.18	2.23	3.47
S.D.	.46	.46	.42	.51	.46	.71	.70	.81	.62	.50	.61

Bartlett's test of sphericity chi-square = 5272.07, df = 55, p = .000, KMO = .897

หมายเหตุ * หมายถึง $p < .05$ ** หมายถึง $p < .01$

EST = การเห็นคุณค่าในตนเอง

EFF = การรับรู้ความสามารถของตนเอง

LOC = ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง

STA = ความมั่นคงทางอารมณ์

CSE = การประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบเอกมิติ

TIM = ความกดดันด้านเวลา

ANX = ความวิตกกังวล

EXH = ความอ่อนล้าทางอารมณ์

DEP = การลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น

RPA = การลดค่าความสำเร็จของตนเอง

JSAT = ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองระหว่างมาตรวัดแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ พบว่าโมเดลมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ ($\chi^2 = 17.73$, $df = 13$, $p = .168$, $RMSEA = 0.023$, $GFI = 0.99$) และมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบเอกมิติ ($\chi^2 = 6.40$, $df = 4$, $p = .171$, $RMSEA = 0.030$, $GFI = 1.00$) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งสองโมเดล นอกจากนี้ผลการเปรียบเทียบโมเดลมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ พบว่า ผลต่างของค่า χ^2 มีค่าต่ำกว่าค่าวิกฤต แสดงว่าโมเดลทั้งสองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า

3.1 โมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่ใช้มาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 21.73$, $df = 13$, $p = .060$, $RMSEA = 0.032$, $GFI = 0.99$) ซึ่งตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ได้ร้อยละ 48 โดยตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรการประเมินแก่นแท้ของตนเองเท่ากับ .61 ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรความเครียดในการทำงานเท่ากับ -.33 และได้รับอิทธิพล

รวมจากตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเท่ากับ -.25 นอกจากนี้ตัวแปรการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติและตัวแปรความเครียดในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้ร้อยละ 56 และตัวแปรการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการทำงาน ได้ร้อยละ 32 ดังตารางที่ 3 และภาพที่ 1

3.2 โมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่ใช้มาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบเอกมิติ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 5.29$, $df = 2$, $p = .071$, $RMSEA = .049$, $GFI = 1.00$) ซึ่งตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ได้ร้อยละ 52 โดยตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรการประเมินแก่นแท้ของตนเองเท่ากับ .56 ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรความเครียดในการทำงานเท่ากับ -.42 และได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเท่ากับ -.44 นอกจากนี้ตัวแปรการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบเอกมิติและตัวแปรความเครียดในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้ร้อยละ 56 และตัวแปรการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบเอกมิติสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการทำงาน ได้ร้อยละ 27 รายละเอียดดังตารางที่ 4 และภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความตรงของมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองระหว่างโมเดลมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ

โมเดล		χ^2		df		χ^2/df		p			
CSE4		17.73		13		1.36		.168			
CSE1		6.40		4		1.60		.171			
ผลต่าง		11.33		9		1.26		-			
ค่าวิกฤต		16.92		-		-		-			
การเปรียบเทียบดัชนีที่ตรวจสอบความสอดคล้อง											
โมเดล	GFI	AGFI	NFI	NNFI	PNFI	CFI	RMR	RMSEA	MODEL AIC	SAT AIC	INDE. AIC
CSE4	0.99	0.99	1.00	1.00	0.29	1.00	0.005	0.023	100.73	101.00	7642.58
CSE1	1.00	0.98	1.00	1.00	0.19	1.00	0.003	0.030	54.40	56.00	4189.99

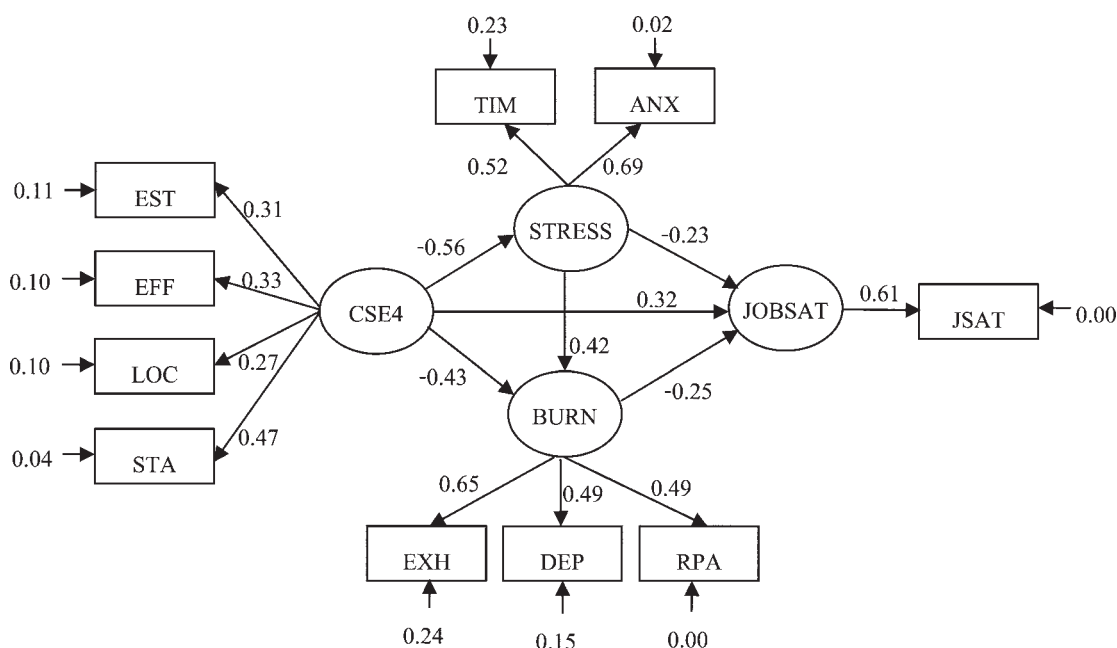
ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความพึงพอใจในการทำงาน (โมเดล ก)

อิทธิพล	JOBSAT			BURNOUT			STRESS		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
CSE4	.61**	.32**	.29**	-.66**	-.43**	-.24**	-.56**	-.56**	-
STRESS	-.33**	-.23**	-.10*	.42**	.42**	-			
BURNOUT	-.25*	-.25*	-						
สมการโครงสร้างตัวแปร			STRESS	BURNOUT			JOBSAT		
R SQUARE			.32	.56			.48		

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, TE = อิทธิพลโดยรวม, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม

CSE4 = การประเมินตนเองแบบ 4 มิติ, STRESS = ความเครียดในการทำงาน,

BURNOUT = ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน, JOBSAT = ความพึงพอใจในการทำงาน



Chi-square = 21.73, df = 13, P-value = .060, RMSEA = 0.032, GFI = 0.99

ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน (โมเดล ก)

3.3 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานระหว่างโมเดลที่ใช้มาตรวัดการประเมินตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ พบว่า ผลต่าง

ของค่า chi-square มีค่าต่ำกว่าค่าวิกฤต แสดงว่าโมเดลทั้งสองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังตารางที่ 5

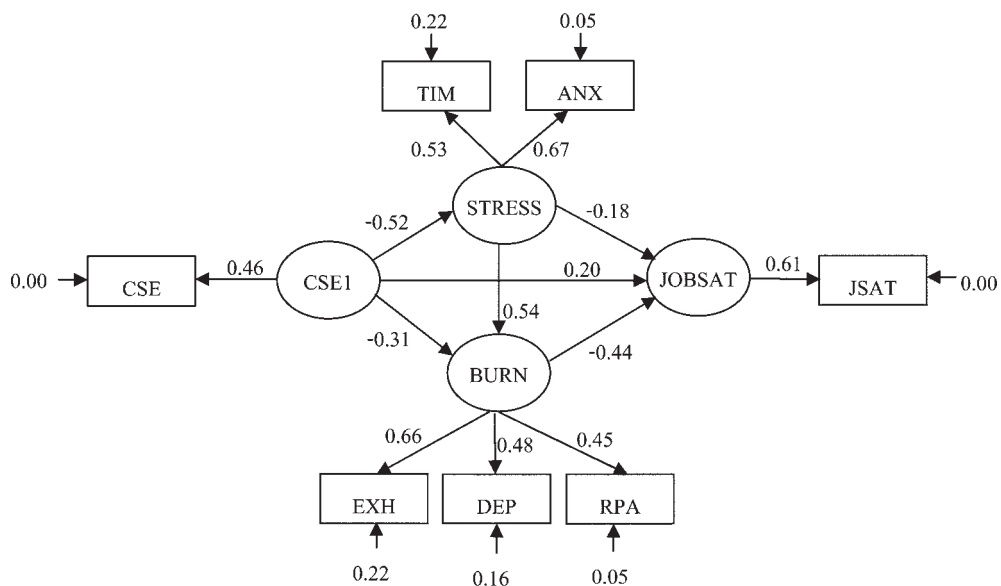
ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุความพึงพอใจในการทำงาน (โมเดล ข)

อิทธิพล	JOBSAT			BURNOUT			STRESS		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
CSE1	.56**	.20**	.35**	-.59**	-.31**	-.28**	-.52**	-.52**	-
STRESS	-.42**	-.18**	-.24*	.54**	.54**	-			
BURNOUT	-.44*	-.44*	-						
สมการโครงสร้างตัวแปร			STRESS	BURN			JOBSAT		
R SQUARE			.27	.56			.52		

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, TE = อิทธิพลโดยรวม, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม

CSE1 = การประเมินตนเองของแบบเอกมิติ, STRESS = ความเครียดในการทำงาน,

BURNOUT = ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน, JOBSAT = ความพึงพอใจในการทำงาน



Chi-square = 5.29, df = 2, P-value = .071, RMSEA = .049, GFI = 1.00

ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน (โมเดล ข)

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานระหว่างโมเดลแบบ ก และโมเดลแบบ ข

โมเดล		χ^2		df		χ^2/df		p			
ก		21.73		13		1.67		.060			
ข		5.29		2		2.65		.071			
ผลต่าง		16.44		11		1.49		-			
ค่าวิกฤต		19.68		-		-		-			
การเปรียบเทียบดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง											
โมเดล	GFI	AGFI	NFI	NNFI	PNFI	CFI	RMR	RMSEA	MODEL AIC	SAT AIC	INDE. AIC
ก	0.99	0.97	1.00	1.00	0.29	1.00	0.003	0.032	105.73	110.00	7642.58
ข	1.00	0.97	1.00	0.99	0.09	1.00	0.003	0.049	57.29	58.00	4178.17

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความตรงของมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ

จากผลการวิจัยพบว่าโมเดลมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ (Chi-square = 17.73, df = 13, p = .168, RMSEA = 0.023, GFI = 0.99) และมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบเอกมิติ (Chi-square = 6.40, df = 4, p = .171, RMSEA = 0.030, GFI = 1.00) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งสองโมเดลนอกจากนี้ผลการเปรียบเทียบโมเดลมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ พบว่าผลต่างของค่า chi-square มีค่าต่ำกว่าค่าวิกฤตแสดงว่าโมเดลทั้งสองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องงานวิจัยของ Judge *et al.*, (2003) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติที่เป็นการวัดโดยอ้อม กับมาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบเอกมิติที่เป็นการวัดโดยตรง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มาตรวัดแบบเอกมิติมีความตรงเหมือนกับการใช้มาตรวัดแบบ 4 มิติ

2. ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ทั้งโมเดลที่ใช้มาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ (Chi-square = 21.73, df = 13, p = .060, RMSEA = 0.032, GFI = 0.99) และโมเดลที่ใช้มาตรวัดการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบเอกมิติ (Chi-square = 5.29, df = 2, p = .071, RMSEA = .049, GFI = 1.00) มีความสอดคล้อง

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งสองโมเดล นั่นคือ การประเมินแก่นแท้ของตนเองมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความเครียดในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยแยกตามตัวแปรแฝงดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน

2.1.1 ตัวแปรการประเมินแก่นแท้ของตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ มีอิทธิพล

ทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวก ต่อตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Judge and Bono (2001); Judge *et al.*, (1998) นั่นคือ หากพนักงานมีการประเมินแก่นแท้ของตนเองสูง คือ มีการเห็นคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ เชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ และมีความมั่นคงทางอารมณ์ ก็จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูง

2.1.2 ตัวแปรความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบ ต่อตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fogarty *et al.*, (1999) นั่นคือ หากพนักงานธนาคารพาณิชย์มีความเครียดในการทำงานสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ เนื่องจากหากบุคคลในองค์กรเกิดความเครียดในการทำงานก็จะเกิดการตอบสนองทางด้านจิตใจ โดยแสดงออกในรูปของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.1.3 ตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบ ต่อตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Piko (2006); Skaalvik and Skaalvik (2009) นั่นคือ หากพนักงานมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ เนื่องจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานจะส่งผลต่อทั้งทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของ

พนักงาน ทำให้กระทบต่อทัศนคติต่อการทำงาน เช่น การเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

2.2 ตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

2.2.1 ตัวแปรการประเมินเกณฑ์ของตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบ ต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Best *et al.*, (2005) นั่นคือ หากพนักงานธนาคารพาณิชย์มีการประเมินเกณฑ์ของตนเองสูง จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ เนื่องจากบุคคลที่มีการประเมินเกณฑ์ของตนเองในทางบวก จะสามารถจัดการกับแรงบีบบังคับจากงาน ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ยากกว่าบุคคลที่มีการประเมินเกณฑ์ของตนเองในทางลบ

2.2.2 ตัวแปรความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวก ต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hayes and Weathington (2007); Laugaa *et al.*, (2008) นั่นคือ หากพนักงานธนาคารพาณิชย์มีความเครียดในการทำงานสูง จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงด้วย เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการพัฒนาความเครียดที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน จะมีอาการแสดงออกทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ และหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไปได้

2.3 ความเครียดในการทำงาน

2.3.1 ตัวแปรการประเมินเกณฑ์ของตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบ ต่อตัวแปรความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brunborg (2008) นั่นคือ หากพนักงานธนาคารพาณิชย์มีการประเมินเกณฑ์ของตนเองสูง จะมีความเครียดในการทำงานต่ำ เนื่องจากบุคคลที่มีการประเมินเกณฑ์ของตนเองในทางบวกจะมีแนวโน้มที่จะควบคุมความคับข้องใจ และปัญหาต่างๆ ได้ดี จึงเกิดความ

เครียดในการทำงานได้ยากกว่าบุคคลที่มีการประเมินเกณฑ์ของตนเองในทางลบ

3. การเปรียบเทียบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานระหว่างโมเดลที่ใช้มาตรวัดการประเมินเกณฑ์ของตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติ

จากผลการวิจัยพบว่า ผลต่างของค่า chi-square มีค่าต่ำกว่าค่าวิกฤต แสดงว่าโมเดลทั้งสองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานที่พัฒนาขึ้นทั้งสองโมเดลนี้สามารถนำไปใช้อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งสองแบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า มาตรวัดการประเมินเกณฑ์ของตนเองแบบ 4 มิติ และแบบเอกมิติมีความตรงไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในการนำมาตรวัดการประเมินเกณฑ์ของตนเองไปใช้จึงอาจเลือกใช้แบบใดแบบหนึ่งแทนได้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าต้องการศึกษาตัวแปรการประเมินเกณฑ์ของตนเองแบบแยกองค์ประกอบหรือแบบโดยรวมเพียงองค์ประกอบเดียว

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินเกณฑ์ของตนเอง ความเครียดในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นธนาคารควรให้ความสำคัญและหาแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1.2.1 ตัวแปรการประเมินเกณฑ์ของตนเอง ธนาคารควรหาแนวทางเพื่อเพิ่มการประเมินเกณฑ์ของตนเองของพนักงานให้สูงขึ้น เช่น การสรรหาและคัดเลือกพนักงานธนาคารที่มีการประเมินเกณฑ์ของตนเองอยู่ในระดับสูงมาทำงานในองค์กร หรืออาจจะจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อ

ให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง ให้เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้ และมีความมั่นคงทางอารมณ์ ก็จะทำให้พนักงานมองการทำงานในแง่ดี เช่น เมื่อพนักงานต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงานก็จะมองว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นความท้าทายและสามารถที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆไปได้ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นในที่สุด

1.2.2 ตัวแปรความเครียดในการทำงาน อนาคตควรหาแนวทางเพื่อลดความเครียดในการทำงานของพนักงานให้ต่ำลง โดยการลดเรื่องความกดดันด้านเวลาและความวิตกกังวลของพนักงานในการทำงานให้น้อยลง เช่น การจัดเวลาการทำงานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.2.3 ตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อนาคตควรหาแนวทางเพื่อลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานให้ต่ำลง โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่น และด้านการลดค่าความสำเร็จของตนเอง เช่น การกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป การทำให้พนักงานมองโลกในแง่ดี คำนึงถึงผู้รับบริการและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำโมเดลตามกรอบแนวในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนา โดยดำเนินการทดสอบกับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในบริบทอื่นๆ เพื่อที่จะสามารถอ้างอิงผลการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ ทั้งยังให้ข้อค้นพบในงานวิจัยก่อให้เกิดการต่อยอดทางความคิดและเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือพนักงานในองค์กรต่างๆให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น

2.2 ควรจะมีการศึกษาตัวแปรในด้านอื่นๆเพิ่มเติมนอกเหนือจาก การประเมินแก่นแท้ของตนเอง ความเครียดในการทำงาน และความเหนื่อย

หน่ายในการทำงาน ซึ่งอาจจะมีผลต่อการอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น หรือในอีกทางหนึ่ง เนื่องจากยังมีการศึกษาตัวแปรการประเมินแก่นแท้ของตนเองอยู่ไม่มากนัก จึงอาจจะมีการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรการประเมินแก่นแท้ของตนเองต่อตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2551. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2550. พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Best, RG., Stapleton, LM., and Downey, RG. 2005. Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 441–451.
- Brunborg, GS. 2008. Core self-evaluations: A predictor variable for job stress. *European Psychologist*, 13, 96–102.
- Costa PT, Jr., and McCrae, R. 1992. NEO-PI-R and NEO-FFI professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Fogarty, GJ., Machin, A., Albion, MJ., Sutherland, LF., Lator, GI., and Revitt, S. 1999. Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality, and affectivity variables. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 429–452.
- Hayes, CT., and Weathington, BL. 2007. Optimism, Stress, Life Satisfaction, and Job Burnout in Restaurant Managers. *Journal of Psychology*, 141, 565–579.

- Ironson, G., Smith, P., Brannick, M., Gibson, W., and Paul, K. 1989. Job in General Scale: A comparison of Global, Composite, and Specific Measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Judge, TA., Bono, JE. 2001. Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, TA., Erez, A., Bono, JE., and Thoresen, CJ. 2003. The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, TA., and Hurst, C. 2007. The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research. In DL. Nelson and CL. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 159-174). London: Sage.
- Judge, TA., Locke, E., Durham, C., and Kluger, A. 1998. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Laugaa, D., Rascle, N., and Bruchon-Schweitzer, M. 2008. Stress and burnout among French elementary school teachers: A transactional approach. *Revue Europe'enne de Psychologie Applique'e*, 58, 241-251.
- Levenson, H. 1981. Differentiating among internality, powerful others, and chance. In Lefcourt HM (Ed.), *Research with the locus of control construct* (pp. 5-63). New York: Academic Press.
- Maslach, C., and Jackson, SE. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Parker, DF., and DeCotiis, TA. 1983. Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-77.
- Piko, BF. 2006. Burnout, role conflict, job satisfaction, and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 311-318.
- Rosenberg, M. 1965. *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Schwarzer, R., and Hallum, S. 2008. Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 152-171.
- Skaalvik, EM., and Skaalvik, S. 2009. Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524.