

หนังสือที่ได้รับทุนสนับสนุนการเขียนตำราจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2563

นราเขต ยิ้มสุข.

จิตวิทยาการทำงานและอาชีพ = *Work and Occupational Psychology*.

1. การทำงาน-แง่จิตวิทยา. 2. จิตวิทยาอุตสาหกรรม.

BF481

ISBN 978-616-314-766-0

ลิขสิทธิ์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราเขต ยิ้มสุข

สงวนลิขสิทธิ์

---

ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 2 เดือนกันยายน 2564

จำนวน 40 เล่ม

---

จัดพิมพ์และจัดจำหน่ายโดยสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

**ท่าพระจันทร์:** อาคารธรรมศาสตร์ 60 ปี ชั้น U1 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ถนนพระจันทร์ กรุงเทพฯ 10200 โทร. 0-2223-9232

**ศูนย์รังสิต:** อาคารโดมบริหาร ชั้น 3 ห้อง 317 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12121

โทร. 0-2564-2859-60 โทรสาร 0-2564-2860

<http://thammasatpress.tu.ac.th>, e-mail: [unipress@tu.ac.th](mailto:unipress@tu.ac.th)

---

พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

---

แบบปกโดย นายธเนศพงศ์ เฟลิกส์ ยิ้มสุข

พิมพ์ครั้งที่ 1 เดือนเมษายน 2564 จำนวน 90 เล่ม

พิมพ์ครั้งที่ 2 เดือนกันยายน 2564 จำนวน 40 เล่ม

ราคาเล่มละ 220.- บาท

# สารบัญ

สารบัญภาพ	(10)
สารบัญตาราง	(11)
คำนำ	(13)
<b>บทที่ 1</b> เบื้องต้นของการศึกษาจิตวิทยาการทำงานและอาชีพ	<b>1</b>
ความหมายของงานและอาชีพ	2
ความหมายระหว่างการทำงานและแรงงาน	4
รูปแบบของการจ้างงาน	5
ความสัมพันธ์ระหว่างศาสตร์และแขนงวิชา	6
บทสรุป	11
บรรณานุกรม	12
<b>บทที่ 2</b> การรับรู้และการตัดสินใจของมนุษย์กับการทำงาน	<b>14</b>
กลไกของการรับรู้	15
1. การเลือกสรรการรับรู้	15
2. การจัดระเบียบการรับรู้	16
3. การตีความหมายการรับรู้	16
ทฤษฎีการอ้างเหตุผล	17
การด่วนสรุปในการตัดสินคนอื่น	18
การประยุกต์การรับรู้กับพฤติกรรมการทำงาน	19
ความเชื่อมโยงระหว่างการรับรู้กับการตัดสินใจของมนุษย์ในการทำงาน	20
โมเดลรูปแบบการตัดสินใจ	21
บทสรุป	23
บรรณานุกรม	24
<b>บทที่ 3</b> การเรียนรู้และการปรับตัวกิจกรรมการทำงาน	<b>25</b>
ความหมายของการเรียนรู้	26
การเรียนรู้กับการทำงาน	27

การถ่ายโอนการเรียนรู้	27
ทฤษฎีการเรียนรู้	28
1. ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก	29
2. ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ	30
3. ทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม	30
วิธีการปรับพฤติกรรม	31
ตารางการเสริมแรง	33
การประยุกต์การปรับพฤติกรรมกับการทำงาน	34
บทสรุป	35
<i>บรรณานุกรม</i>	36
<b>บทที่ 4 กทัศนคติในการทำงาน</b>	<b>38</b>
ความหมายและองค์ประกอบของทัศนคติ	39
ทัศนคติในการทำงาน	40
ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ	43
1. ทฤษฎีความสมดุล	43
2. ทฤษฎีความสอดคล้องกัน	45
3. ทฤษฎีความขัดแย้งทางความคิด	46
ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม	47
ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม	49
บทสรุป	50
<i>บรรณานุกรม</i>	51
<b>บทที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน</b>	<b>53</b>
ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน	54
ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน	55
ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจ	56
1. ทฤษฎีแรงจูงใจเชิงเนื้อหา	56
1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ	56
1.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer	57
1.3 ทฤษฎีสองปัจจัย	58

1.4 ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวาย	60
1.5 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland	61
2. ทฤษฎีแรงจูงใจเชิงกระบวนการ	62
2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง	63
2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค	64
2.3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย	65
กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้แรงจูงใจในการทำงาน	65
1. กรณีศึกษาพนักงานไม่ใช่เครื่องจักร	65
2. กรณีศึกษาฝ่าวิกฤติได้เพราะจิ๊กโก๋	67
3. กรณีศึกษาสมดุลชีวิตกับการทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์	68
บทสรุป	70
<i>บรรณานุกรม</i>	71
<b>บทที่ 6 บุคลิกภาพในการทำงานและอาชีพ</b>	<b>73</b>
ความหมายของบุคลิกภาพ	74
ตัวแปรกำหนดบุคลิกภาพ	75
ทฤษฎีบุคลิกภาพ	75
1. ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Eysenck	76
2. ตัวชี้วัดบุคลิกภาพของ Myers-Briggs	77
3. ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	82
4. ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพ	83
คุณลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญในการทำงาน	85
บทสรุป	88
<i>บรรณานุกรม</i>	89
<b>บทที่ 7 อารมณ์และความเครียดในการทำงาน</b>	<b>92</b>
ความหมายของอารมณ์ในการทำงาน	93
ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอารมณ์	94
ลักษณะของอารมณ์ในการทำงาน	94
มิติของอารมณ์	95
เพศและอารมณ์	96

การประยุกต์อารมณ์กับการทำงาน	97
ความหมายของความเครียดในการทำงาน	99
ประเภทของความเครียดในการทำงาน	100
โมเดลความเครียด	101
1. ศักยภาพของแหล่งก่อความเครียด	101
2. ความแตกต่างของปัจเจกบุคคล	102
3. ผลลัพธ์ของความเครียด	102
ภาวะหมดไฟในการทำงาน	102
การจัดการความเครียด	103
บทสรุป	104
<i>บรรณานุกรม</i>	105
<b>บทที่ 8 การให้การปรึกษาทางอาชีพ</b>	<b>107</b>
ความสำคัญของการให้การปรึกษาทางอาชีพ	108
ประเภทของการให้บริการการปรึกษาทางอาชีพ	109
กระบวนการให้การปรึกษาทางอาชีพ	111
บทบาทของผู้ให้การปรึกษาทางอาชีพ	112
ทักษะของผู้ให้การปรึกษาทางอาชีพ	112
การให้การปรึกษากับสัมพันธ์ภาพระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	114
บทสรุป	115
<i>บรรณานุกรม</i>	116
<b>บทที่ 9 การพัฒนาอาชีพ</b>	<b>117</b>
ความสำคัญการพัฒนาอาชีพ	118
อาชีพแบบดั้งเดิมกับอาชีพที่ไม่กำหนดขอบเขต	118
การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ	120
การพัฒนาอาชีพด้วยตนเอง	121
โมเดลการพัฒนาอาชีพ	122
กรณีศึกษาการพัฒนาอาชีพ	129
1. กรณีศึกษาการพัฒนาอาชีพตามสายงาน	129
2. กรณีศึกษาปัญญาประดิษฐ์กับทักษะและอาชีพของมนุษย์ในอนาคต	130

บทสรุป	132
<i>บรรณานุกรม</i>	133
<b>บทที่ 10 การจัดการความหลากหลายของกำลังแรงงาน</b>	<b>135</b>
ความสำคัญของความหลากหลาย	136
ระดับของความหลากหลาย	136
ประเภทของความหลากหลายของกำลังแรงงาน	137
1. ยุคสมัย	139
1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของ Generation	140
1.2 วิธีการจัดแบ่ง Generation ตามความแตกต่างของปัจจัยต่างๆ	143
2. เพศและเพศสภาพ	143
3. เชื้อชาติและชาติพันธุ์	145
3.1 ความหมายของเชื้อชาติและชาติพันธุ์	146
3.2 การเลือกปฏิบัติด้วยเชื้อชาติและชาติพันธุ์ในสถานที่ทำงาน	147
3.3 ปัญหาเชื้อชาติของแรงงานสามสัญชาติในประเทศไทย	147
4. ความพิการ	149
5. สถานภาพเชิงอาชีพ	151
5.1 ความหมายของสถานภาพเชิงอาชีพ	151
5.2 การกำหนดสถานภาพทางสังคมของแรงงาน	152
5.3 ความแตกต่างของสถานภาพเชิงอาชีพ	154
การจัดการความหลากหลายของกำลังแรงงาน	154
บทสรุป	156
<i>บรรณานุกรม</i>	157
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>161</b>
<b>ดรรชนี</b>	<b>176</b>

# สารบัญภาพ

ภาพที่ 2.1	ทฤษฎีการอ้างเหตุผล	18
ภาพที่ 2.2	โมเดลรูปแบบการตัดสินใจ	22
ภาพที่ 4.1	ตัวอย่างองค์ประกอบของทัศนคติ	40
ภาพที่ 4.2	ทฤษฎีความสมดุล	44
ภาพที่ 4.3	ทฤษฎีความสอดคล้องกัน	45
ภาพที่ 4.4	โครงสร้างพื้นฐานแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน	48
ภาพที่ 5.1	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุนนามัยตามทฤษฎี	59
ภาพที่ 5.2	โมเดลของทฤษฎีความคาดหวัง	63
ภาพที่ 7.1	ทฤษฎีตัวอักษรยูหัวกลับ (Inverted -U Theory)	101
ภาพที่ 8.1	ภาพรวมของกระบวนการให้การปรึกษาทางอาชีพ (Career Counseling)	111
ภาพที่ 8.2	นำเสนอโมเดลพีระมิดทักษะการปรึกษาเป็น 3 ระดับ	113
ภาพที่ 9.1	โมเดลการพัฒนาอาชีพ (The Career Stage Model)	123

# สารบัญตาราง

ตารางที่ 1.1	การเปรียบเทียบหลักสูตรการเรียนจิตวิทยาการทำงานและการบริหารธุรกิจ	9
ตารางที่ 4.1	ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามประเทศ (1-100 คะแนน)	41
ตารางที่ 5.1	การเปรียบเทียบแรงจูงใจเชิงเนื้อหา	62
ตารางที่ 6.1	แสดงมิติหลักและมิตีย่อยของบุคลิกภาพ	76
ตารางที่ 6.2	อิทธิพลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	83
ตารางที่ 6.3	ความสอดคล้องของบุคลิกภาพกับงานที่เหมาะสม	84
ตารางที่ 8.1	ประเภทของการให้บริการกับกลุ่มเป้าหมาย	110
ตารางที่ 9.1	อาชีพแบบดั้งเดิมกับอาชีพที่ไม่กำหนดขอบเขต	119
ตารางที่ 9.2	สัญญาณทางใจจากการสนับสนุนทางสังคมของคนในองค์กรต่อผู้เริ่มงานใหม่	124
ตารางที่ 10.1	รูปแบบของการเลือกปฏิบัติ	138
ตารางที่ 10.2	ปัจจัยหลักของความแตกต่างตามแต่ละ Generation	144