

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

ตอนที่ 1 บทนำ

1

บทที่ 1 ปฐมบท

5

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ : ความหมายและความสำคัญของศาสตร์ 8

วัตถุประสงค์ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ 9

ขอบเขตของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ 10

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การกับจิตวิทยาสาขาอื่น 12

วิวัฒนาการของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ 12

งานและภาระหน้าที่ของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ 17

ตำแหน่งงานและสถานที่ทำงานของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ 18

คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ 19

ในบริบทของประเทศไทย 20

สรุป	21
เอกสารอ้างอิง	22
กรณีศึกษา : ความต้องการนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การในหน่วยงาน ภาคเอกชนของประเทศไทย	23
บทที่ 2 วิธีการวิจัยด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ	25
กระบวนการการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์	28
การระบุปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย	29
การออกแบบการวิจัย	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
การสรุปผลการวิจัย	49
สรุป	49
เอกสารอ้างอิง	50
กรณีศึกษา : การออกแบบการวิจัย	51

ตอนที่ 2 คนกับงาน 53

บทที่ 3 พฤติกรรมการทำงาน 59

พฤติกรรมการทำงาน : ความหมายและองค์ประกอบ	60
พฤติกรรมในงาน	64
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	68
ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	70
ปัจจัยที่สนับสนุนการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	74
พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	75
ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	79
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	84
สรุป	84
เอกสารอ้างอิง	85

กรณีศึกษา : ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรไทย

92

บทที่ 4 ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการประเมิน 99

ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล	102
ประเภทของความแตกต่างระหว่างบุคคล	103
การทดสอบเชิงจิตวิทยา : เครื่องมือประเมินความแตกต่างระหว่างบุคคล	111
การประเมินความเที่ยงของการทดสอบ	117
การประเมินความตรงของการทดสอบ	120
สรุป	125
เอกสารอ้างอิง	125
กรณีศึกษา : ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	128

บทที่ 5 การวิเคราะห์งาน 131

ความหมายและวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์งาน	134
งานและองค์ประกอบของงาน	135
วิธีการวิเคราะห์งาน	136
การเขียนคำบรรยายลักษณะงาน	156
สรุป	158
เอกสารอ้างอิง	158
กรณีศึกษา : ตัวอย่างการวิเคราะห์งาน	159

บทที่ 6 การคัดเลือกบุคลากร 163

การคัดเลือกบุคลากร : ความหมายและกระบวนการ	166
การออกแบบและเลือกวิธีการคัดเลือกบุคลากร	167
การวางแผนการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครงาน	169
วิธีการคัดเลือกบุคลากร	171
สรุปข้อดีและข้อด้อยของวิธีการคัดเลือกบุคลากรแต่ละชนิด	196
สรุป	198

เอกสารอ้างอิง	198
---------------	-----

กรณีศึกษา : แนวคิดและวิธีคัดเลือกคนขององค์การรัฐกิจ 7 แบบ	202
---	-----

บทที่ 7 การฝึกอบรมบุคลากร	205
----------------------------------	------------

การฝึกอบรมบุคลากร : นิยามและจุดมุ่งหมาย	208
---	-----

ประเภทของการฝึกอบรมบุคลากร	209
----------------------------	-----

การจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นระบบ	211
--------------------------------------	-----

การวางแผนการฝึกอบรมบุคลากร	215
----------------------------	-----

ข้อควรพิจารณาในการวางแผนการฝึกอบรมบุคลากร	218
---	-----

การกำหนดกลยุทธ์การฝึกอบรมบุคลากร	219
----------------------------------	-----

การเลือกวิธีการฝึกอบรมบุคลากร	220
-------------------------------	-----

การประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากร	223
-------------------------------	-----

สรุป	228
------	-----

เอกสารอ้างอิง	229
---------------	-----

กรณีศึกษา : หลักสูตร MDP เบื้องหลังความสำเร็จ "เครือ SCG"	230
---	-----

บทที่ 8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	233
--	------------

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	236
--------------------------------------	-----

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	236
--	-----

หลักการสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	237
--	-----

กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน	238
------------------------------------	-----

การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	241
--	-----

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	244
--	-----

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	250
-------------------------------	-----

ความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	258
--	-----

สรุป	261
------	-----

เอกสารอ้างอิง	262
---------------	-----

กรณีศึกษา : ประเมินผลแบบนี้ ใครจะทนอยู่ทำงานต่อ	264
---	-----

บทที่ 9 แรงจูงใจในการทำงาน 271

แรงจูงใจในการทำงาน : ความหมายและความสำคัญ	274
ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน	274
การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน	286
สรุป	299
เอกสารอ้างอิง	300
กรณีศึกษา : กลยุทธ์สร้างแรงจูงใจ ดุด-ดิง อย่างไรก่อนพนักงานตีจาก	302

บทที่ 10 ทัศนคติต่องานและองค์การ 305

ความพึงพอใจในงาน	308
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	308
ผลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อบุคคล	313
การวัดความพึงพอใจในงาน	314
ความผูกพันต่อองค์การ	317
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	317
ผลของความผูกพันต่อองค์การ	319
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	320
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน	321
สรุป	323
เอกสารอ้างอิง	324
กรณีศึกษา : ความพึงพอใจในงานของพนักงานไทย	330

บทที่ 11 สภาพแวดล้อมและสุขภาพในการทำงาน 333

สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงกายภาพ	336
รูปแบบเวลาการทำงาน	341
ความเครียดในงาน	342

ภาวะหมดไฟ	347
กลยุทธ์การจัดการปัญหา	348
สรุป	350
เอกสารอ้างอิง	351
กรณีศึกษา : Google : ตัวอย่างการสร้างสถานที่ทำงานให้มีความสุข	353

ตอนที่ 4 ทีมและองค์การ 357

บทที่ 12 ทีมและพฤติกรรมในทีม 361

ทีม : ความหมายและประเภท	364
พัฒนาการของทีม	365
กระบวนการในทีม	367
พฤติกรรมและบทบาทในทีม	372
ลักษณะของทีมที่เป็นเลิศ	374
การสร้างทีมที่เป็นเลิศ	377
สรุป	380
เอกสารอ้างอิง	381
กรณีศึกษา : บทเรียนแห่งความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของ 3M	383

บทที่ 13 ภาวะผู้นำ 387

ผู้นำและภาวะผู้นำ : ความหมายและความสำคัญ	390
หลักเกณฑ์ที่บ่งชี้ประสิทธิภาพของผู้นำ	391
ผู้นำและอำนาจ	391
แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ	393
บทสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำในสังคมไทย	406
สรุป	410
เอกสารอ้างอิง	411
กรณีศึกษา : ผู้นำเช่นไร ได้ใจลูกน้อง	413

บทที่ 14 องค์การและการพัฒนาองค์การ	417
องค์การ : ความหมายและประเภท	420
โครงสร้างองค์การ	421
การออกแบบองค์การ	425
รูปแบบโครงสร้างองค์การ	426
วัฒนธรรมองค์การ	429
การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ	437
สรุป	444
เอกสารอ้างอิง	445
กรณีศึกษา : สตาร์บัคส์ : ตัวอย่างการสร้างวัฒนธรรมองค์การ	447

ดัชนี	451
--------------	------------