

Abstract

This research aimed to study (1) employee personality and working happiness, (2) relationships between their personality and happiness, (3) relationships between correlation of five personality factors and working happiness, and (4) a multiple regression equation using personality factors as predictors in predicting working happiness. The sample was 320 employees working in higher Educational institutions in Nakhon Si Thammarat. The research instrument was a 5-step rating scale questionnaire with reliability coefficient of .855 to .967. Statistical analysis was performed to obtain percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, multiple correlation coefficients and a multiple regression equation using entry method. Results revealed that (1) the overall happiness of the employee was reported to be at a moderate level, (2) Neuroticism, extraversion, openness to experience and agreeableness had low relationship with working happiness ($r = .151$ to $r = .363$), while the conscientiousness had no relationship with working happiness. (3) The relationship between the combination five personalities and working happiness was significant ($R = .501$), and (4) the combination of the five personalities could predict the working happiness by raw score or standard score regression equation.

Keywords: Personality, Working Happiness

บทนำ

จากสภาพเศรษฐกิจสังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในยุคปัจจุบันจะมีความเครียดและความกดดันที่หลีกเลี่ยงไม่ได้บุคลิกภาพที่แสดงออกมากเป็นไปตามอารมณ์นั้น ๆ ซึ่งบุคลิกภาพก็เป็นพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกที่เป็นอยู่ในขณะนั้นของตัวบุคคลที่แสดงออกมา ดังนั้นทุกคนจึงต้องการหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นคลายความกดดัน ทั้งเรื่อง การดำรงชีวิตและการทำงานซึ่งในปัจจุบันการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก สุขภาพจึงเป็นสภาวะทางจิตอันเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา มีความสำคัญต่อสภาพจิตใจและร่างกายและจะส่งผลแสดงออกมาจากบุคลิกภาพของตัวบุคคลนั้นซึ่งสอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายว่า สุขภาพ หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค เช่นเดียวกับความสุขในการทำงานก็เป็นความรู้สึกทางจิตใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า สุขภาพในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน

บุคลิกภาพที่แสดงออกมาของผู้ปฏิบัติงานก็มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งตรงกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa & McCare (1992) ที่กล่าวไว้ว่า

บุคคลที่มีความวิตกกังวล เครียดง่าย บุคลิกภาพแบบนี้ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคคลที่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่ร่วมกับคนอื่น ชอบทำกิจกรรม บุคลิกภาพแบบนี้ คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคคลที่ชอบเปิดรับสิ่งใหม่ หาประสบการณ์ใหม่ ๆ บุคลิกภาพแบบนี้ คือ บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ บุคคลที่ชอบอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเป็นระเบียบ บุคลิกภาพแบบนี้ คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มุ่งผลสำเร็จในงาน บุคลิกภาพแบบนี้ คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ซึ่งบุคลิกภาพแบบต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนบ่งบอกได้ถึงการทำงานว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด

ในยุคที่มีการแข่งขันในทุกระดับทุกอาชีพไม่ว่าแม้แต่การแข่งขันกันในเรื่องของการทำงาน เมื่อมีการแข่งขันเกิดขึ้นความสุขในการทำงานย่อมลดลง เพราะผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นที่จะเอาชนะมากกว่าการทำงานให้มีความสุข ในสถาบันการศึกษาที่เช่นกันย่อมมีการแข่งขันการทำงานเกิดขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษามุ่งผลการชนะมากกว่าความสุขในการทำงาน คงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าหากคุณสามารถทำงานในที่ทำงานที่คุณรู้สึกมีความสุขนั้น คุณจะรู้สึกผูกพันสนุกสนาน นอกจากนี้บุคลิกภาพของบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขในการทำงานและบรรลุถึงความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phuaphan, Chumnansook & Chuenwatthana (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีผลการปฏิบัติงานใน

ระดับดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเข้าใจถึงลักษณะบุคลิกภาพจะสามารถนำมาพัฒนาพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดสรรผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานได้

จะเห็นได้ว่า การเข้าใจถึงลักษณะบุคลิกภาพจะสามารถนำมาพัฒนาพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดสรรบุคคลเข้าทำงานได้ ถ้าผู้บริหารไม่เข้าใจในบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานก็ไม่สามารถมอบงานที่เหมาะสม องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจ สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน ดังนั้นการสร้างบุคลิกภาพและความสุขในการทำงาน จะเกิดประโยชน์ทั้งผู้ปฏิบัติงานและสถาบัน โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีบุคลิกภาพที่ดีมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น บุคลิกภาพและความสุขในการทำงานจะช่วยผลักดันประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช และเพื่อนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพและมีความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบร่วมกันกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
4. เพื่อสร้างสมการถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

วิธีการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 5 สถาบัน ได้แก่ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์วิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนครศรีธรรมราช วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ (SCT) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 1,234 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คำนวณโดยใช้สูตร Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (ร้อยละ 25)

เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำนวนปีที่ทำงาน อัตราเงินเดือน (2) บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบ ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ Kantha (2011) ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพของ Costa & Mccare (1992) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพมีจิตสำนึก โดยข้อคำถามจะเป็นลักษณะการประเมินค่า 5 ระดับ และ (3) ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ Madphol (2011) ข้อคำถามประเมินค่า 5 ระดับ

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .95 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นระหว่าง .855 ถึง .967 และค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ .88

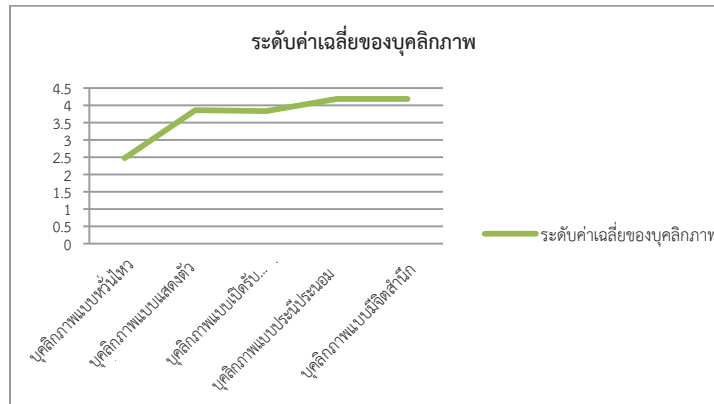
วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล 1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งแบบสอบถามโดยส่งด้วยตัวเอง และทางไปรษณีย์ และ 3) รวบรวมแบบสอบถามโดยการติดตามและประสานนัดรับคืนภายใน 1-2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 244 ฉบับ (ร้อยละ 80)

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพทั้งห้วงองค์ประกอบและมีความสุขในการทำงานโดยใช้การหาค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบร่วมกันกับความสุขในการทำงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และ 5) วิเคราะห์การสร้างสมการถดถอยพหุคูณ โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter Regression

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1. การศึกษาระดับบุคลิกภาพจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชกระจายอยู่ในระดับต่ำถึงสูง (รูปที่ 1)

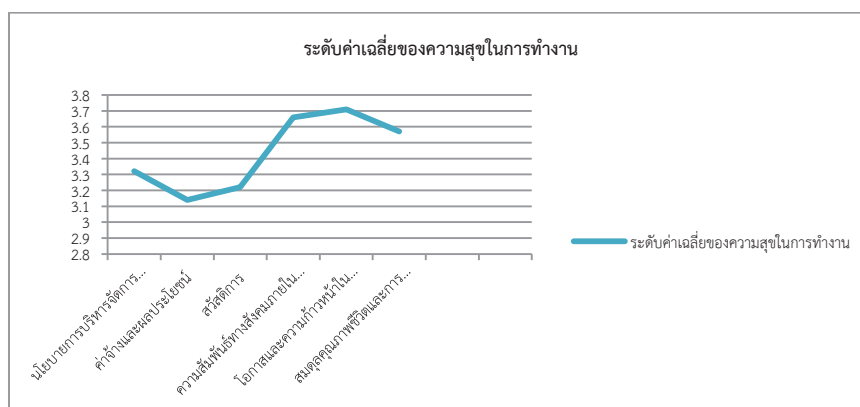


รูปที่ 1 ค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพ

จากรูปที่ 1 บุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจะมีอยู่ทั้งหมด 2 บุคลิกภาพ คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.41$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.46$) รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.54$) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.52$) และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.47$, $S.D.=0.72$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaisorn (2013) ที่กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับตัวตามสถานการณ์ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จและมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ชอบเข้าสังคม ทำกิจกรรม มองโลกในแง่ดี เปิดกว้าง ชอบลองสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) กล่าวว่า ลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพมีจิตสำนึก บุคลิกภาพ

แสดงตัว และบุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ มีคะแนนอยู่ในระดับสูง จะเป็นนักปรับตัว มีการตั้งเป้าหมาย มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างดี ชอบเรียนรู้ กล้าลองสิ่งใหม่ ๆ เปิดโลกกว้าง ส่วนบุคลิกภาพหวั่นไหว มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นได้ เผชิญต่อความเครียดได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Costa & McCrae (1992) กล่าวว่า ลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพหวั่นไหวมีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ จะมีความมั่นคงทางจิตใจ ไม่ถูกกระทบกระเทือนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้นได้ รู้สึกสงบ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีคะแนนอยู่ในระดับสูง จะเป็นคนชอบวิตกกังวล โกรธง่าย ท้อแท้

2. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยกระจายอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (รูปที่ 2)



รูปที่ 2 ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน

จากรูปที่ 2 ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.60) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าจ้างและผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.14$, S.D.=0.97) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Madphol (2011) โดยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร และสมดุลคุณภาพชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1976) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้มีความสุขในการทำงาน จะต้องประกอบไปด้วย ความต้องการในชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า เมื่อบุคคลนั้นมีครบยอมทำให้

บุคคลนั้นมีความสุขในการทำงาน ส่วนนโยบายการบริหารจัดการองค์กร ค่าจ้างและผลประโยชน์ และสวัสดิการ มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Madphol (2011) และสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg & Synderman (1959) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้ามีการจัดการและการบริหารที่ดีก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน และถ้ามีการขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้น ให้สวัสดิการ ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นทางสถาบันควรมีนโยบายปรับปรุงเงินเดือน สวัสดิการ เลื่อนขั้น และการพิจารณาความดีความชอบ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบันเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงาน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพ	ความสุขในการทำงาน		
	r	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
บุคลิกภาพแบบห้วนใจ	.363***	ต่ำ	บวก
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	.256***	ต่ำ	บวก
บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์	.151*	ต่ำมาก	บวก
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.236***	ต่ำ	บวก
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.103	ไม่มีความสัมพันธ์	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำถึงระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพ 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .363 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($r=.256$) และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($r=.236$) ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.151$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wijarean, Aekakulan & Samudtanon (2011) พบว่าบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าบุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ นั่นก็

หมายถึง บุคลิกภาพทั้งสามด้านจะมีอิทธิพลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานในระดับที่ต่ำ และเป็นการส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่มากนัก และจากการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนใจมีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบห้วนใจมีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ถ้าความสัมพันธ์บุคลิกภาพแบบห้วนใจอยู่ในระดับที่ต่ำ ถึงแม้จะสูงกว่าตัวแปรอื่นแต่ก็ยังอยู่ในระดับต่ำ เพราะบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนใจที่ระดับสูง อาจจะทำงานภายใต้ความกดดันของตัวเอง เกิดความวิตกกังวลที่ตนเอง และก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งจะทำให้การทำงานนั้นไม่มีความสุขเลย ต่อมา คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว คือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพมีการเข้าสังคมน้อย การเข้ากับผู้อื่นน้อย แต่ในทางกลับกันถ้าผู้ปฏิบัติงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับสูงมีการเข้าสังคมและทำงานกับผู้อื่นได้ดีก็จะทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของ Kantha (2011) อธิบายว่า คนที่มีนิสัยชอบเข้าสังคมมากกว่าจะมีลักษณะที่มีความสุขมากกว่าไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็

ตาม ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม เป็นคนที่มีความไว้วางใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดีและคิดบวก บุคลิกภาพแบบนี้ในระดับสูงก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่บอกไว้ว่า การเกิดความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน หรือ บุคคลมีความร่วมกันทำงาน เกิดเป็นสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุข ส่วน บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งแสดงว่าให้เห็น ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพในลักษณะนี้จะไม่ส่งผลใด ๆ ต่อความสุขในการทำงานหรืออาจจะมีผลบ้างแต่ก็ถือว่า ส่งผลเล็กน้อย และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเลย นั้นหมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพในสองลักษณะนี้เป็นผู้ที่มี

ความสุขในการทำงานอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเกิดอะไรหรือมี ผลกระทบใด ๆ เกี่ยวกับงาน พวกเขาเหล่านี้ก็จะสามารถ ทำงานต่อไปได้อย่างมีความสุข เพราะคนที่มีบุคลิกภาพ แบบนี้ ถ้าที่จะเรียนรู้และลองสิ่งใหม่ ๆ ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม มีความ รับผิดชอบ มีเป้าหมาย มีความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin & Mason (2004) ที่กล่าวไว้ว่า คนเราจะเกิดความรู้สึกสุขได้ต้อง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ความมีอิสระ ความรู้ และ ความสามารถ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพทั้งสองด้าน ก็จะมียอดประกอบเหล่านี้ด้วย

4. จากการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ร่วมกันกับความสุขในการทำงาน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบร่วมกันกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	17.663	5	3.533	15.967	.000***
ภายในกลุ่ม	52.657	238	.221		
รวม	70.320	243			

R=.501; $R^2 = .251$; $R^2_{adj} = .235$; F = 15.967

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพห้า องค์ประกอบร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขใน การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .501 และมีค่า สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .235 แสดงว่า บุคลิกภาพทั้งห้าด้านสามารถใช้ร่วมกันอธิบายความ แปรปรวนกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน

สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 23.50 ซึ่งมีผลน้อยมากต่อความสุขในการทำงาน เป็นแค่ ส่วนเล็กน้อยที่จะมีผลต่อความสุขในการทำงาน จากการ ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบงานวิจัยที่ทำเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบร่วมกันกับความสุขในการทำงาน

5. จากการศึกษาการสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter Regression

Model	ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		b	Std.	(B)		
1.	ค่าคงที่ (Constant)	1.173	.342		3.433	.001***
	1. บุคลิกภาพแบบหัวนโหว	.287	.043	.382	6.725	.000***
	2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	.242	.068	.241	3.569	.000***
	3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	-.108	.080	-.104	-1.350	.178
	4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.414	.096	.347	4.314	.000***
	5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	-.168	.092	-.148	-1.819	.070

R=.501; $R^2 = .251$; $R^2_{adj} = .235$; F = 15.967; $SE_{est} = .470$

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบร่วมกันสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ แต่หากแบ่งเป็นบุคลิกภาพ พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนัหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wijarean, Aekakulanan & Samudtanon (2011) พบว่า บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรพยากรณ์ความสุขได้ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

1. สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร } \hat{Y} &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k \\ \text{สามารถแทนค่าได้ดังนี้} \\ \hat{Y} &= 1.173 + 0.287X_1 + 0.242X_2 - 0.108X_3 \\ &+ 0.414X_4 - 0.168X_5 \end{aligned}$$

2. สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร } \hat{Z} &= \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_kZ_k \\ \text{สามารถแทนค่าได้ดังนี้} \\ \hat{Z} &= .342Z_1 + .241Z_2 - .104Z_3 + .347Z_4 \\ &- .148Z_5 \end{aligned}$$

สรุป

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนัหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ระดับต่ำ ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนผลจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบร่วมกันกับความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลิกภาพทั้งห้าด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ และ

สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ตัวแปรที่สามารถนำมาพยากรณ์ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวนัหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ แต่สามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ทั้งคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยพบความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีอยู่ 3 ด้าน ที่ระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายการบริหารจัดการองค์การ ค่าจ้างและผลประโยชน์ และสวัสดิการ ดังนั้นสถาบันควรมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรม มีความชัดเจน ฝ่ายบุคคลของสถาบันควรมีการวิเคราะห์แนวโน้มการปรับค่าจ้างและผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นประจำทุก ๆ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน และมีการจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันและมีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการตอบสนองความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุขเพิ่มมากขึ้น

2. จากการศึกษาบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถบอกถึงความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ เพราะสามารถบอกได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบใดเหมาะสมกับงานแบบไหน บุคลิกภาพแบบไหนที่จะทำงานแล้วมีความสุขในการทำงานมากกว่ากัน ดังนั้นสถาบันควรให้ความสนใจหรือเล็งเห็นถึงการสรรหาและการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานเข้ามาทำงานภายในสถาบัน โดยอาจใช้แบบวัดบุคลิกภาพมาคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวแทนนำพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สถาบันได้บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานได้ตรงกับงานนั้น ๆ และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาความสัมพันธ์แบบอื่นกับความสุขในการทำงาน หรือศึกษาอาชีพอื่น หน่วยงาน สถาบันอื่น หรือองค์กรประเภทอื่นด้วย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงาน ที่เป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน

2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่า มีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยอาจจะศึกษาบุคลิกภาพในแนวคิดที่แตกต่างไปจากงานวิจัยในครั้งนี้ เช่น ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ เป็นต้น

References

- Alderfer, C. P. (1976). *ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's Revision of Abraham Maslow*. New York: Harper and Row.
- Chaisorn, A. (2013). The Relationship between personality, organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behaviors of private vocational school teachers in Nakhon Si Thammarat. *Journal of Southern Technology*, 6(1), 59-66. [in Thai]
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *The NEO-PI Personality Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). *The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace*. Organization Dynamics.
- Herzberg, F. B., & Synderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Kantha, R. (2011). *The Relationship Between the Five-Factor Model of Personality and Team Work: Case study of Mae Sai Customer House*. M.P.A. Thesis (Public and Private Management), Mae Fah Luang University. [in Thai]
- Manion, J. (2003). *Joy at Work: As Experienced, As Expressed*. Ph.D. Dissertation (Human and Organizational Systems), University of Michigan.
- Madphol, P. (2011). *Study of Workplace Happiness Level In the View of Employees A Case Study of Thai Plastic Bags Industry, Sam Phran District, Nakhon Pathom*. M.A. Thesis (Human and Community Resource Development), Kasetsart University. [in Thai]
- Phuaphan, P., Chumnansook, P., & Chuenwatthana, P. (2013). The relationship between personality, happiness at workplace and performance appraisal: A case study of manufacturing and export kitchenware company. *Journal of Education faculty of Humanities and Social Sciences, Mahasarakham University*, 32(2), 102-112. [in Thai]
- Wijarean, N., Aekakulanan, S., & Samudtanon, T. (2011). Factors effecting happiness in working of assembly line employees in Utac Thai Co., Ltd. (The Headquarter). *Journal of Education Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus*, 22(2), 273-288. [in Thai]