

**ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้
บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของ
ข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ***

**The relationships between five factor model of
personality, perception of organizational climate
and organizational citizenship behavior of
government officials in one government agency
: The mediating role of happiness at work**

ธัญพร เลขวัต **

Thanatporn Lekawat

รัชนีวรรณ วณิชยธนอม ***

Ratchaneewan Wanichtanom

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้
บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสุขในการทำงานเป็น
ตัวแปรสื่อ ในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

The relationships between personality traits, perceptions of organizational climate
and organizational citizenship behaviors of government officers: The mediating role
of happiness at work.

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Student in master degree of industrial and organizational psychology, Thammasat
University

Corresponding author, e-mail : thanatporn.88@gmail.com

*** ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Department of Psychology, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University. Thesis advisor.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ศึกษาข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 312 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบบแสดงตัวแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก และการรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยตรงและผ่านความสุขในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยตรง

คำสำคัญ : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, การรับรู้บรรยากาศองค์การ, ความสุขในการทำงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

The objective of this research is to study the relationships of five-factor model of personality and perception of organizational climate on organizational citizenship behaviors among government official on the mediating role of happiness at work. The sample consisted of 312

government officials in one government agency. Data were collected by questionnaires. Statistics for the data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation and path analysis. The results are as follows. 1) five-factor model of personality has significant correlations with happiness at work and organizational citizenship behaviors 2) perception of organizational climate has significant correlations with happiness at work and organizational citizenship behavior 3) happiness at work has significant correlations with organizational citizenship behavior. 4) some dimensions of five-factor model of personality (extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness) and perceptions of organizational climate has direct and indirect effects on organizational citizenship behaviors through the mediation of happiness at work, and Neuroticism has direct effects on organizational citizenship behaviors.

Keywords : five-factor model of personality, perceptions of organizational climate, happiness at work, organizational citizenship behaviors

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จเหล่านี้ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนการทุ่มเท อุทิศตน และเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการควรตระหนักถึง นอกจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้บุคคลกระทำเป็นหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามรายละเอียดของงานแล้วนั้น พฤติกรรมบทบาทพิเศษที่บุคคลกระทำด้วยความสมัครใจนอกเหนือจากหน้าที่ที่องค์กรกำหนด โดยไม่ได้ตระหนักถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็น

พฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของบุคคลและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมลักษณะนี้เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) ดังนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจึงมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับองค์กร

จากการศึกษาที่ผ่านมาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล จึงสามารถนำมาทำนายพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของบุคคลได้ว่าจะเป็นในรูปแบบใด (Cattell, 1950, cited in Engler, 1999) เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะชอบเข้าสังคม มีความกระตือรือร้น ความเป็นมิตร และชอบเจรจา จึงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานหรือกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น การรับรู้บรรยากาศองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากบุคคลต้องทำงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ทศนคติ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ปัจจัยประการต่อมาที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขเป็นความรู้สึกดี เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาในลำดับต้นๆ ของชีวิต และความสุขทำให้บุคคลมีพลังกายพลังใจที่จะทำงาน (ชนะพล ชัยทัฬห, 2556) ผู้บริหารสามารถนำประเด็นของความสุขในการทำงานไปใช้ในการพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากทำงาน เกิดความเต็มใจมีส่วนร่วม และเกิดความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) จากการศึกษามาก่อนพบว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงานมาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความสุขในการทำงานน้อย (ชนะพล ชัยทัฬห, 2556)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง เนื่องจากข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ ดังนั้นข้าราชการจึงควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างเหมาะสมซึ่งหน่วยงานราชการต้องช่วยส่งเสริมให้เกิดขึ้นด้วย ผลจากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์

1. **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ** หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมและคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 แบบหวั่นไหว (neuroticism) หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มีความวิตกกังวล ขาดความมั่นใจ อารมณ์แปรปรวน โกรธง่าย คำนึงถึงตนเอง และหุนหันพลันแล่น

1.2 แบบแสดงตัว (extraversion) หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มีความอบอุ่น ชอบการแสดงออก ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น ชอบพบปะสังสรรค์ ชอบมีกิจกรรม มีความกระตือรือร้นคล่องแคล่ว ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ดี

1.3 แบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มีความคิดสร้างสรรค์ ใจกว้าง มีค่านิยมและยอมรับในสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดในรูปแบบเดิม ชอบทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากเดิม และเป็นผู้เปิดกว้างทางความคิด

1.4 แบบประนีประนอม (agreeableness) หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มีความไว้วางใจผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ชอบช่วยเหลือ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความเอื้อเฟื้อ สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ประนีประนอมต่อผู้อื่น และเป็นผู้มีจิตใจอ่อนโยน

1.5 แบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มีความเป็นระบบระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ มีวินัยในตนเอง และมีความสุขรอบคอบ

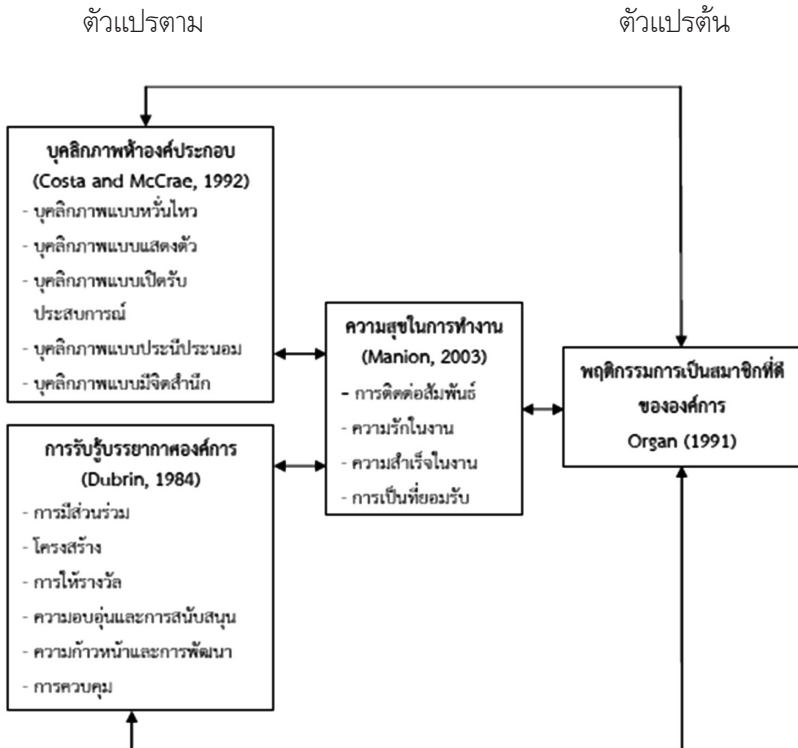
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การตีความของข้าราชการทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การจงใจ และพฤติกรรมของข้าราชการภายในองค์การ

3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของข้าราชการที่เป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลต้องรับผิดชอบ นำไปสู่ความพึงพอใจ ความสนุกสนาน และความตั้งใจในการทำงานส่งผลให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลกระทำสิ่งดีๆ

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำที่ข้าราชการเต็มใจที่จะปฏิบัตินอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้ โดยไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ และเป็นการกระทำในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

5. ตัวแปรสื่อ หมายถึง ตัวแปรที่สามารถอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยอิทธิพลของตัวแปรสื่อจะถูกทดสอบเมื่อศึกษาพบว่า มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม แต่ก็มีความเป็นไปได้ที่ตัวแปรสื่อจะสามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และตัวแปรสื่อจะมีผลทำให้อิทธิพลทางตรงของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามลดลงหรือเท่ากับศูนย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 832 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 มกราคม 2559) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลำดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยแบ่งชั้นกลุ่มตัวอย่างตามสังกัดสำนักงาน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการสุ่มจากรายชื่อ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 312 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาครั้งนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่สร้างตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดแสดงในรอบแนวคิดในการวิจัย) นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อทดสอบอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (index of item objective congruence: IOC) ตามสูตรของ Rovinelli and Hambleton (1997) ทั้งนี้ ข้อคำถามต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.5 จึงผ่านเกณฑ์การทดสอบ

จากนั้นนำไปทดลองใช้กับข้าราชการที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ จำนวน 60 คน เพื่อนำผลมาตรวจหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) ทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (item analysis) โดยทดสอบค่า t-test ซึ่งต้องมีค่า t มากกว่า 1.75 จึงผ่านเกณฑ์การทดสอบ และนำข้อคำถามมาหาค่า

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha coefficient) ตัดข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำออก ซึ่งพบว่าแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบหัวนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .846, .830, .734, .765 และ .783 ตามลำดับ แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .910 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .649, .631, .761, .800, .732 และ .843 ตามลำดับ แบบสอบถามความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .944 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911, .868, .819 และ .910 ตามลำดับ และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .860

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.8 มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปี ร้อยละ 43.9 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 78.5 ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท ร้อยละ 49.7 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 52.6 มีอายุงานอยู่ในช่วง 5 - 10 ปี ร้อยละ 20.2 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.0

กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว และแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37, 3.47 และ 3.57 ตามลำดับ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ 3.87 ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุม อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45, 3.41, 3.05, 3.36 และ 3.49 ตามลำดับ และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.77 และ 3.72 ตามลำดับ ด้านความรักในงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

1. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.327 และ -.399 ตามลำดับ ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .540, .225, .334 และ .500 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .511, .324, .474 และ .565 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์ (r) กับ ความสุขในการทำงาน	ค่าสหสัมพันธ์ (r) กับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ		
- แบบห้วนใจ	-.327**	-.399**
- แบบแสดงตัว	.540**	.511**
- แบบเปิดรับประสบการณ์	.225**	.324**
- แบบประนีประนอม	.334**	.474**
- แบบมีจิตสำนึก	.500**	.565**
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม		
- ด้านการมีส่วนร่วม	.622**	.526**
- ด้านโครงสร้าง	.467**	.422**
- ด้านการให้รางวัล	.537**	.457**
- ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	.393**	.301**
- ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา	.656**	.550**
- ด้านการควบคุม	.524**	.399**
- ด้านการควบคุม	.458**	.444**
ความสุขในการทำงานโดยรวม		
- ด้านการติดต่อสัมพันธ์	-	.673**
- ด้านความรักในงาน	-	.516**
- ด้านความสำเร็จในงาน	-	.493**
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ	-	.609**
	-	.582**

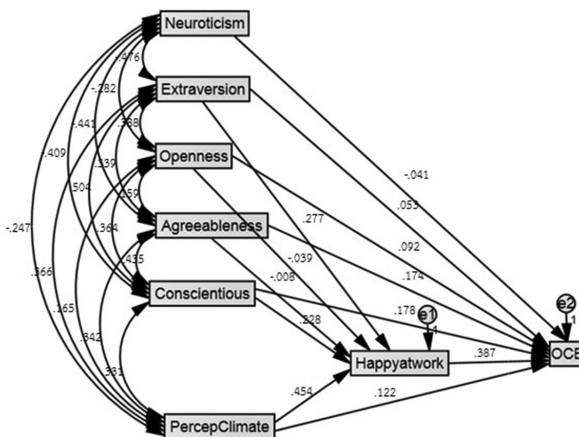
** p<.01

การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .622 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ .467, .537, .393, .656, .524 และ .458 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .422, .457, .301, .550, .399 และ .444 ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .673 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .516 .493 .609 และ .582 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = .016, df =1, p-value = .900) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพแบบห้าหน้า แบบแสดงตัวแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก และการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวรับผล	ความสุขในการทำงาน			พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ตัวส่งผล						
แบบห้วนใจ	-	-	-	-0.041	-	-0.041
แบบแสดงตัว	0.277	-	0.277	0.161	0.107	0.053
แบบเปิดรับประสบการณ์	-0.039	-	-0.039	0.077	-0.015	0.092
แบบประนีประนอม	-0.008	-	-0.008	0.171	-0.003	0.174
แบบมีจิตสำนึก	0.228	-	0.228	0.266	0.088	0.178
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	0.454	-	0.454	0.297	0.176	0.122
ความสุขในการทำงาน	-	-	-	0.387	-	0.387

หมายเหตุ : TE (total effect) หมายถึง อิทธิพลโดยรวม, IE (indirect effect) หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม และ DE (direct effect) หมายถึง อิทธิพลทางตรง

ผลจากการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) พบว่า ความสุขในการทำงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้วนใจกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากบุคลิกภาพแบบห้วนใจส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เท่ากับ -0.041 ซึ่งเป็นผลทางตรง (direct effect) ต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังตารางที่ 2 และพบว่าความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน (partial mediator) ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก และการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก และการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่งผลโดยรวมต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเท่ากับ 0.161, 0.077, 0.171, 0.266 และ 0.297 ตามลำดับ เป็นผลทางตรง (direct effect) เท่ากับ 0.053, 0.092, 0.174, 0.178 และ 0.122 ตามลำดับ และเป็นผลทางอ้อม (indirect effect) เท่ากับ 0.107, -0.015, -0.003, 0.088 และ 0.176 ตามลำดับ ดังในตารางที่ 2

จากการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก และการรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยตรงและผ่านความสุขในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะมีความเป็นมิตร สนับสนุนกับผู้อื่นได้ง่าย ช่างพูด ชอบทำกิจกรรม และมีความสุขสนุกสนานร่าเริง ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใจกว้าง เปิดใจยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ และมองโลกในแง่ดี ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ชอบช่วยเหลือ ให้อภัยผู้อื่น และในการทำงานจะเป็นผู้ที่พร้อมให้ความร่วมมือกับทีมเป็นอย่างดี และข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีวินัยในตนเอง ซึ่งข้าราชการที่มีบุคลิกภาพเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานและมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ มากกว่าข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว เนื่องจากข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงจะมีความเครียดง่าย โกรธง่าย มีความวิตกกังวล กระวนกระวาย และมีความรู้สึกหวาดระแวงคนรอบข้างและสิ่งแวดล้อม จึงทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อยลง สอดคล้องกับสมร พลศักดิ์ (2550) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมที่จะสนับสนุนการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ Deneve & Cooper (1998) พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงจะมีความสุขในการทำงานต่ำ แต่ถ้าบุคคลมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำจะเป็นผู้มีความสุขในการทำงานสูง

การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการในด้านต่างๆ ทั้งด้านการมีส่วนร่วม ข้าราชการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านโครงสร้าง ข้าราชการต่างรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนและโครงสร้างในการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ด้านการให้รางวัล ข้าราชการรับรู้ว่ามีหน่วยงานให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ข้าราชการรับรู้ถึงบรรยากาศที่เป็นมิตรให้ความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ข้าราชการรับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านการควบคุม ข้าราชการรับรู้ว่ามีระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม เสมอภาค และไม่ยากต่อการเข้าใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในหน่วยงานทั้งสิ้น เนื่องจากข้าราชการรับรู้ว่ามีหน่วยงานได้จัดบรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของตน จึงทำให้ข้าราชการให้หน่วยงานเกิดความสุขในการทำงาน และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน สมญา ธีระวณิชตระกูล 2549) ที่กล่าวว่า หากบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับสูง การรับรู้จะเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน พัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ในที่สุด

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการที่มีความสุขในการทำงานย่อมมีความพึงพอใจในชีวิต มีสภาวะอารมณ์ที่ดี เป็นอารมณ์เชิงบวก มีความสำเร็จในงานที่ตนปฏิบัติ แม้ว่าลักษณะงานของหน่วยงานจะอยู่ในสภาวะกดดัน ข้าราชการจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของหน่วยงานและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (2007) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน

ทำงานจะแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความเป็นมิตร ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ และให้ความร่วมมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วย

จากการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก และการรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งทางตรงและผ่านความสุขในการทำงาน และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบทวนหัวมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานจึงมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อของสาเหตุที่กล่าวไปข้างต้นไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของ เบญจพร จุฬวัฒนกุล (2556) ที่พบว่า ความสุขเชิงอัตวิสัยเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นสาเหตุไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของข้าราชการเป็นสาเหตุด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นสาเหตุจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่องค์การทำให้เกิดขึ้น และความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรที่ประเมินมาจากความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมภายใต้การปฏิบัติงานในองค์การ ก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ ถ้าข้าราชการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับที่สูง มีอารมณ์ทางด้านบวก จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวองค์การสามารถนำไปพิจารณาปัจจัยที่เป็นสาเหตุ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบทวนหัวมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดการอบรม

ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ หรือการพัฒนาวิถีทางอารมณ์เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีอารมณ์ที่มั่นคง สามารถเผชิญหน้ากับปัญหา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

2) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งทางตรงและผ่านความสุขในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานอาจนำบุคลิกภาพมาใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกข้าราชการเข้าปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน หรือส่งเสริมให้ข้าราชการได้เห็นความสำคัญของภาระหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับข้าราชการและยังส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

3) จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งทางตรงและผ่านความสุขในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานควรจัดบรรยากาศการให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น การให้ผลตอบแทน รางวัล และความก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสม ยุติธรรม ลดขั้นตอนการทำงานที่มีความซับซ้อน และจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังมีผลทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากับบุคลากรประเภทอื่นๆ ของหน่วยงานราชการเพิ่มขึ้น เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น และศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อทำความเข้าใจและส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรืออาจจะนำแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนักวิชาการท่านอื่นๆ ที่ได้เสนอแนวคิดไว้มาใช้ในการวิจัยเพื่อขยายขอบเขตของการวิจัยให้ได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ชนะพล ชัยทัฬ. (2556). “จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การ
แห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ กับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์.”
วารสารวิทยบริการ, 24(2), 15-30.
- เบญจพร จุพัฒน์กุล. (2556). อิทธิพลของการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการ
ฟื้นคืนได้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความสุขเชิงอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2549). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมร พลศักดิ์. (2550). บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- หัทธยา ศรีวงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการ
ทำงาน และบรรยากาศองค์การ กับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Costa, P. T., & McCrae R. R. (1992). **Reversed Neo Personality Inventory
(NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional
Manual**. Odessa, Florida : Psychological Assessment Resources.
- Deneve, K. M., & Cooper, H. (1998). “The Happy Personality: A Meta-
Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being.”
Psychological Bulletin, 124(2), 197-229.

- Dubrin, A. J., & Ireland, R.D. (1984). **Management and organization**. Cincinnati : South-Western.
- Engler, B. (1999). **Personality Theories An Introduction**. New York : Houghton Mifflin Company.
- Manion, J. (2003). "Joy at work! Creating a Positive Workplace." **Journal of Nursing Administration**, 33, 652-659.
- Organ, D. W. (1991). **The Applied Psychology of Work Behavior : A Book of Reading**. New York : Richard D. Irwin.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). "On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity." **Dutch Journal of Educational Research**, 2, 49-60.
- Warr, P. (2007). **Work, happiness, & unhappiness**. New York : Lawrence Erlbaum Associates.
- Yamane, T. (1973). **An Introductory Analysis**, (3rd ed). New York : Harper and Row.

Translated Thai References

- Chaitub C. (2013). "Psychological sufficiency, sufficiency organization, work happiness, organizational support and organizational citizenship behavior : A case study of the department of corrections." **Academic services journal**, 24(2), 15-30. [in Thai]
- Jupatanakul B. (2013). **Effects of optimism, resilience, perceived organizational support on organizational citizenship behavior : a mediating role of subjective well-being**. (Thesis for Master of arts, Chulalongkorn university). [in Thai]

- Polasak S. (2007). **Personality, organizational culture and organizational citizenship behavior of employees in the electronics company.** (Thesis for Master of science(Industrial Psychology), Kasetsart university). [in Thai]
- Sriwong H. (2011). **Relationships between work characteristics, job performance, organization climate and work happiness of emergency nurses at community hospitals in central region.** (Thesis for Master of nursing science, Burapha university). [in Thai]
- Teeravanittrakul S. (2005). **The causal relationship model of organizational citizenship behavior of educational faculties in public universities.** (Thesis for Doctor of education, Burapha university). [in Thai]