



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง

The Relationship between Personality, Happiness at Work and Performance Appraisal  
Case Study of Manufacturing and Export Kitchenware Company

นามผู้วิจัย นางสาวพัฒนาดี พัวพันธ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนัดดา ชำนาญสุข, ประ.ด. )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

( อาจารย์ประคอง ชื่นวัฒนา, ประ.ด. )

หัวหน้าภาควิชา

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D. )

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

( รองศาสตราจารย์กัญญา ธีระกุล, D.Agr. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่

เดือน

พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง

The Relationship between Personality, Happiness at Work and Performance Appraisal  
Case Study of Manufacturing and Export Kitchenware Company

โดย

นางสาวพัฒนวิดี พัวพันธุ์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พัฒนาตี พัวพันธุ์ 2555: ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนัดดา ชำนาญสุข, ป.ร.ด. 182 หน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ส่วน ส่วนที่ 1 สำหรับพนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมี 3 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และแบบสำรวจความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 2 สำหรับหัวหน้างานเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม คือแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 61.7 อายุตั้งแต่ 33 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 45 และมีอายุระหว่าง 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 2) พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีอยู่ในระดับสูง และมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบหัวน้ไขว แบบเป็นมิตร และแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับปานกลาง 3) พนักงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านอิสรภาพในระดับปานกลาง มีความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้และมีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมในระดับสูง 4) พนักงานส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี และไม่พบว่าพนักงานมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต้องปรับปรุง 5) อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม ( $r = .252$ ) 6) บุคลิกภาพแบบหัวน้ไขว มีความสัมพันธ์กับความสุขด้านการมีความรู้และด้านการมีคุณธรรม ( $r = -.440, -.428$  ตามลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบรู้ผิดชอบชั่วดี แบบเป็นมิตร และแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ ( $r = .477, .351, .265$  และ  $.352$  ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ ( $r = .525, .670, .550$  และ  $.546$  ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม ( $r = .389, .659, .559$  และ  $.419$  ตามลำดับ) 7) ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .260$ )

Phannawadee Phuaphan 2012: The Relationship between Personality, Happiness at Work and Performance Appraisal Case Study of Manufacturing and Export Kitchenware Company.  
Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Panatda Chumnansook, Ph.D. 182 pages.

The objective of this research are firstly to study the level of Job performance, personality, and happiness at work of employee in factory of kitchenwear products , secondly to study the correlation between personality, happiness at work and performance. The sample consisted of operational staffs and senior staffs of 120 samples. The questionnaires comprise of two parts, the first part for the employees as respondents are three sections : general information, questionnaire to measure personality and a questionnaire to measure the happiness at work. The second part for the supervisors who responded to evaluating the performance of employees. The statistic computer programe was used for data analysis. The statistics included percentage, mean, standard deviation. and Pearson Product–moment correlation coefficient. The level of statistical significance at the .05 level.

The research results found that 1) The employees were women as 61.7 %, age of the employees range 33 – 45 years as 45% and have work experience between 3 - 5 years as 41.7% 2) The employees have personality of conscientiousness in a high level and personality of extraversion, neuroticism, agreeableness and openness to experience in a moderate level. 3) Employees are happy at work in a high level, when considering in each element, found that employees have perceived happiness in freedom at work in the medium level, while perceived happiness in knowledge and with virture at work in high level 4) Most employees have performance in the good level 5) The age of the employees have correlate significantly with happiness at work ( $r = .252$ ) 6) Personality of neuroticism had correlate significantly with happiness in knowledge and virture ( $r = -.440, -.428$  in orderly), while personality of extraversion, conscientiousness, agreeableness and openness to experience are correlate significantly with happiness in freedom ( $r = .477, .351, .265$  and  $.352$  in orderly), in the knowledge ( $r = .525, .670, .550$  and  $.546$  in orderly) and in virture ( $r = .389, .659, .559$  and  $.419$  in orderly) 7) Happiness at work in virture had correlate significantly with performance. ( $r = .260$ )

---

Student's signature

---

Thesis Advisor's signature

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังจะให้เพื่อนพนักงานได้มีความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะภาวะเศรษฐกิจภายนอกจะเป็นอย่างไร และชี้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนและนโยบายต่างๆ ได้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรในการทำงาน งานจะสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรเองต้องเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานด้วย ซึ่งความสุขในการทำงานไม่ได้หมายถึงเพียงแต่ความสบายใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการทำงานด้วยความรู้ความสามารถ อิสระในการคิดและปฏิบัติ โดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นจากสิ่งเหล่านี้ ไม่ได้เกิดผลดีต่อตัวบุคคลเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อองค์กร ต่อผลการปฏิบัติงานอย่างคาดไม่ถึงอีกด้วย และในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สามารถสำเร็จลงได้ด้วยดี หากขาดความร่วมมือจากเพื่อนพนักงานและหัวหน้างานทุกท่านที่สละเวลาในการทำงานมาช่วยทำแบบสอบถามนี้ ทั้งที่ไม่ได้ค่าตอบแทนใดๆ และขอขอบคุณผู้บริหาร โรงงานที่อำนวยความสะดวกให้ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูล ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผนการผลิตและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของโรงงานที่ช่วยประสานงานกับกลุ่มตัวอย่าง คุณธวัชรัตน์ พรพิทักษ์ดำรง และคุณกิตตินันต์ ทวีสุข ซึ่งกรุณาให้การช่วยเหลือตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งช่วยติดตามและตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณความกรุณาจาก ผศ.ดร.ปนัดดา ชำนาญสุข ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ประคอง ชื่นวัฒนา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตลอดจนประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ชั้นสุดท้าย และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่กรุณาให้คำแนะนำ จนทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจในการศึกษารวมถึงการทำวิจัยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

สุดท้ายนี้ สารขอบคุณประโยชน์และคุณค่าใดๆ ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณที่มีได้เอ่ยนามในที่นี้ทุกท่าน

พัฒนาดี พัวพันธุ์

กันยายน 2554

## สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	12
ประวัติขององค์การตัวอย่างที่ศึกษา	12
ความสุขในการทำงาน	13
บุคลิกภาพ	53
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	74
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	82
กรอบแนวคิดในการวิจัย	93
สมมติฐานในการวิจัย	93
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	94
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล	105
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	106

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	107
ผลการวิจัย	107
ข้อวิจารณ์	117
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	125
สรุปผลการวิจัย	125
ข้อเสนอแนะ	129
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	131
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	143
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	145
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	161
ภาคผนวก ง คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ	168
ภาคผนวก จ ตารางค่าวิกฤต (Values of r)	177
ภาคผนวก ฉ ขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan	179
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	182

## สารบัญตาราง

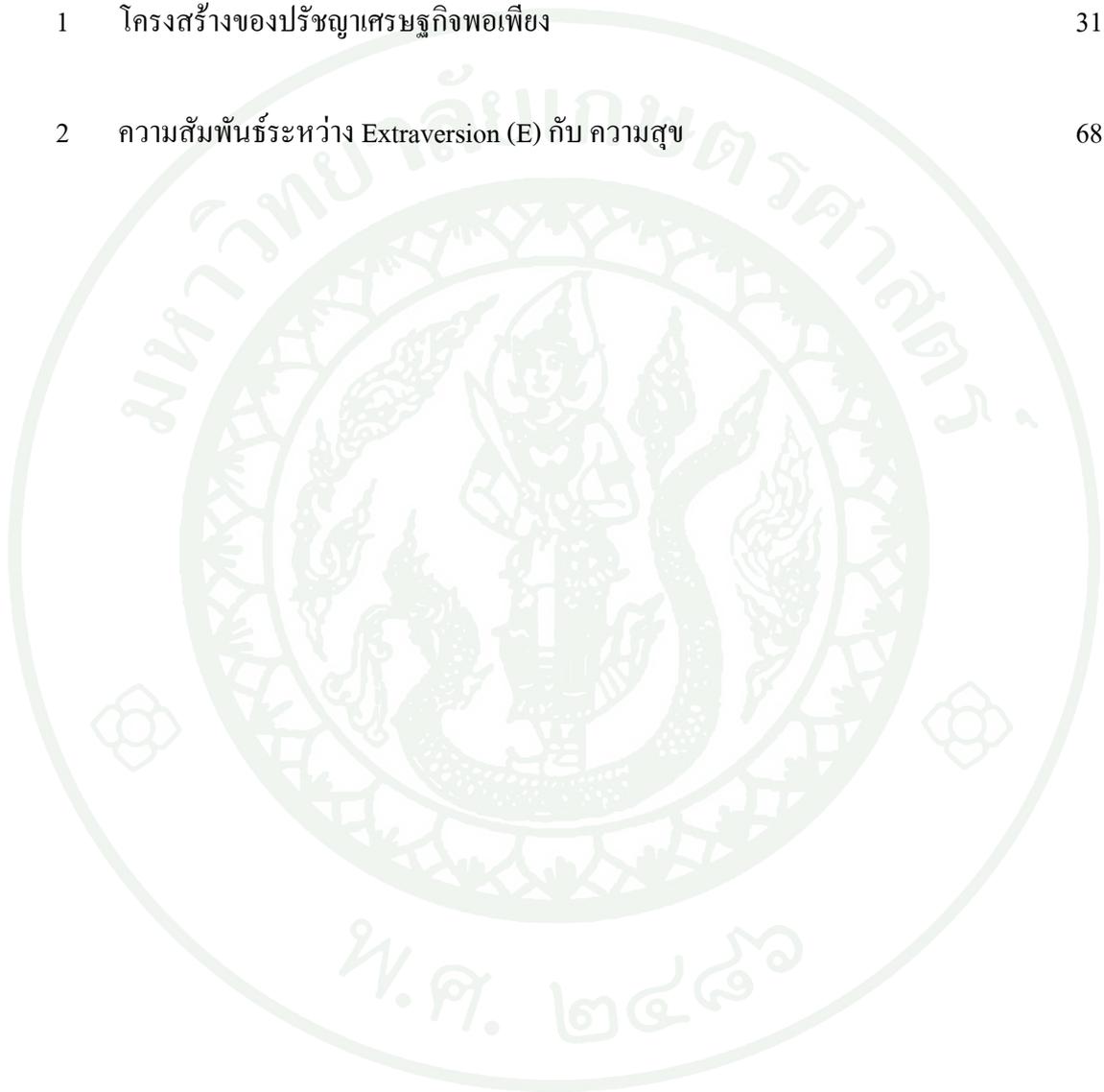
ตารางที่		หน้า
1	ชื่อขององค์ประกอบบุคลิกภาพตั้งแต่ 5 – 8 องค์ประกอบที่ถูกศึกษา ในแต่ละกลุ่มนักวิจัย	61
2	องค์ประกอบตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และคุณลักษณะย่อย ทั้ง 6 ของแต่ละองค์ประกอบตามแนวคิดของ Costa และ McCrae	65
3	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตามแผนกที่สังกัด	95
4	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ และอายุงาน	108
5	จำนวนและร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ	109
6	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความสุขในการทำงาน	110
7	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตามผลการปฏิบัติงาน	112
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุข ในการทำงานของพนักงาน	112
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบหัวน้ไหว แบบรู้ผิดชอบชั่วดี แบบเป็นมิตร และแบบเปิดรับประสบการณ์ กับความสุข ในการทำงานของพนักงาน	113

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	115
11	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย	116
<b>ตารางผนวกที่</b>		
1	แสดงค่า Item-total Correlation ของแบบทดสอบบุคลิกภาพ	162
2	แสดงค่า Item-total Correlation ของแบบทดสอบความสุขในการทำงาน	166
3	แสดงค่า Item-total Correlation ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	167
4	แสดงคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ	169
5	คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของความสุขในการทำงาน	174
6	คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	176
7	แสดงค่าวิกฤติ ( Significant Values of r)	178
8	แสดงขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan	180

## สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	31
2	ความสัมพันธ์ระหว่าง Extraversion (E) กับ ความสุข	68



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญของปัญหา

โดยทั่วไปแล้วผู้คนมักเข้าใจว่าเป้าหมายขององค์การธุรกิจคือผลประกอบการที่ดี มีตัวเลขหลังปิดบัญชีเป็นบวก เพราะนั่นหมายถึงมีกำไรจากการลงทุน มีเงินหมุนเวียนในองค์การ การที่ผลประกอบการออกมาเป็นบวกนั้น อาจแสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จในการบริหารในระดับหนึ่ง ซึ่งธุรกิจหลายแห่งของไทยมีผลประกอบการที่ถือได้ว่ามีตัวเลขทางบัญชีเป็นที่น่าพอใจ แต่เมื่อเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย ค่าเงินบาทผันผวน เศรษฐกิจของสหรัฐอยู่ในภาวะตกต่ำ และลุกลามไปยังกลุ่มประเทศยุโรป ทำให้กำลังซื้อเปลี่ยนไป อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของต้นทุนอันเป็นผลมาจากส่วนต่างของอัตราแลกเปลี่ยน ต้นทุนการผลิตในประเทศสูงขึ้น มีมูลค่าหนี้ต่างประเทศสูงขึ้น อย่างไรก็ตามหน่วยงานราชการต่างระดมเร่งหาทางช่วยเหลือเพื่อพยุงระบบเศรษฐกิจให้อยู่รอด ทั้งนี้นโยบายพักชำระหนี้ กู้เงินจากแหล่งทุนต่างประเทศมาเสริมการลงทุนเพิ่มสภาพคล่อง ธุรกิจข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยก็ยังมีกรณีการลดกำลังการผลิต และยกเลิกคำสั่งซื้อที่ผู้ประกอบการไทยกำลังเตรียมทำการส่งออก ทำให้ระบบแรงงานภาคเอกชนได้รับผลกระทบโดยเฉพาะในธุรกิจส่งออก การลดขนาดองค์กรและการเลิกจ้างพนักงานบางส่วนจึงเป็นอีกนโยบายที่ผู้ประกอบการได้พิจารณาใช้เพื่อรักษาองค์กรให้อยู่ได้ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงานและรายได้ที่ได้รับ ระแวงว่าตนจะเป็นผู้ที่ถูกเลิกจ้างงานหรือไม่ หลายคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน จึงคิดหาช่องทางหางานใหม่ก่อนที่จะเป็นผู้ที่ถูกเลิกจ้าง นอกจากนี้การทำงานในสถานะที่เศรษฐกิจกำลังถดถอย และองค์กรอยู่ในสภาพที่ต้องรัดเข็มขัด ยังทำให้พนักงานหลายคนมีความวิตกกังวล ทำงานอย่างไม่มีความสุข ไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรยังคงตกอยู่ในสถานะที่แย่งอีก แต่ในขณะเดียวกัน ยังมีพนักงานบางกลุ่มที่สามารถทำงานได้ด้วยความสุขภายใต้สถานการณ์เดียวกัน พนักงานอาจมีความสุขในการทำงานมากบ้างน้อยบ้าง แตกต่างกันไป จึงมีคำถามเกิดขึ้นว่าปัจจัยใดที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นยังสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขภายใต้สภาวะกดดันและบรรยากาศองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป หากองค์กรให้ความสำคัญพร้อมทั้งศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นเหตุของความแตกต่างที่แสดงออกมาเหล่านั้น จะทำให้องค์กรสามารถเข้าใจและสามารถแก้ปัญหาของพนักงานได้อย่างตรงจุด เมื่อแก้ปัญหาได้ตรงจุดองค์กรก็สามารถคงอยู่และดำเนินธุรกิจต่อไปได้

ความสุขในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายที่คนทำงานเริ่มมองหา ถึงแม้บางคนจะมองว่าเงินเป็นเป้าหมายหนึ่งในการทำงาน แต่จากหลายๆ งานวิจัย เช่น Myers และ Diener กลับพบว่าเงินมีความสัมพันธ์กับความสุขน้อยมาก และเมื่อมีเงินตอบสนองตามความต้องการขั้นพื้นฐานครบแล้ว การมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่ได้ช่วยให้ความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น แม้แต่การศึกษาเองก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยในการทำให้เกิดความสุข หรือแม้แต่คนที่ IQ สูงก็ใช้ว่าจะเป็นคนที่มีความสุข ในมุมมองด้านบวกของทางศาสนา เชื่อว่าศาสนาจะช่วยยกระดับทางจิตวิญญาณให้สูงขึ้น ในทางจิตวิทยาพบว่าเพื่อนก็มีส่วนทำให้เกิดความสุขด้วย จะเห็นได้จากการศึกษาของ Diener และ Seligman ในปี 2002 ที่พบว่า คุณลักษณะของนักศึกษาที่มีความสุขในระดับสูงสุดและมีสัญญาณของความซึมเศร้าที่น้อยที่สุด คือเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับเพื่อนฝูงและครอบครัว รวมทั้งความผูกพันกับบุคคลเหล่านี้ด้วย ซึ่ง Diener ได้สรุปเกี่ยวกับความสุขว่า ความสุขจะเกิดขึ้นได้ จะต้องมิตกยะทางสังคม มีความใกล้ชิดสัมพันธ์กับใครบางคน และมีการสนับสนุนทางสังคมร่วมด้วย อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน นั่นคือแนวโน้มการมีความสัมพันธ์ในสังคมย่อมแตกต่างกัน แล้วคนที่มีคุณลักษณะอย่างไรที่เป็นคนที่มีความสุข นำร่วมงาน และควรรักษาไว้ให้อยู่กับองค์กรที่สุด

ภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กรนั้น พนักงานที่ยอมรับและปรับตัวได้จะสามารถเข้าใจและทำงานต่อไปได้อย่างมีความสุข ในขณะที่พนักงานที่ไม่เข้าใจและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาจจะทำงานอย่างไม่มีความสุข ซึ่งความรู้สึกของพนักงานทั้งสองกลุ่มนี้ ล้วนแต่มีผลต่องานที่ปฏิบัติ ต่อเพื่อนร่วมงาน และอาจส่งผลกระทบต่อไปถึงความสุขทั่วทั้งองค์กร การที่องค์กรให้ความสำคัญศึกษาเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกทั้งสองแบบนี้ได้ องค์กรก็จะเข้าใจและสามารถวางนโยบายในการบริหารควบคุมได้อย่างเหมาะสม การทำงานที่ปรารถนาคือทำงานอย่างมีความสุขย่อมเกิดกับพนักงานทุกคนได้ แต่ความแตกต่างในบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ พฤติกรรม และความรู้สึกที่แตกต่างกัน องค์กรจึงต้องไม่ควรมองข้ามความแตกต่างนี้ เพราะบุคลิกลักษณะทั้งที่แสดงออกและปิดบังอยู่นี้อาจเป็นตัวแปรที่สำคัญ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ พฤติกรรม และความรู้สึกไม่ใช่เพียงบุคลิกลักษณะของพนักงานเท่านั้น ยังรวมไปถึงปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ อีก เช่น อายุ และอายุงาน เป็นต้น

สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ทราบแน่ชัดว่าความสุขเกิดผลดีต่อองค์กร และเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้เมื่อพนักงานปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว นั่นคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาต่อไปขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของพนักงานแต่ละคน เพราะสามารถทราบถึงอนาคตความก้าวหน้าในการทำงาน และสิ่งที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไข และการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้เองที่จะช่วยให้องค์กรทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ฐิติศทางและแนวมโนมัยในการกำหนดนโยบายเพื่อให้้องค์การมีความเข้มแข็งในโลกธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง ด้วยเหตุนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารบุคคล และคุณภาพขององค์กร อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานรับทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป (จำเนียร จวงตระกูล, 2531)

จากแนวคิดข้างต้น พบว่าสิ่งหนึ่งที่สำคัญในชีวิตการทำงานคือการทำงานอย่างมีความสุขซึ่งบุคลิกภาพเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ความสุขที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล จะส่งผลออกไปสู่สังคมรอบข้าง ผู้ระดับองค์กร ระดับชุมชน และระดับประเทศในที่สุด แต่่นโยบายต่างๆ ที่คิดว่าสามารถสร้างผลประกอบการที่ดี ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม เช่น แนวทางการลดต้นทุน ลดการทำงานล่วงเวลาซึ่งทำให้พนักงานมีรายได้ลดลง การย่นระยะเวลาการผลิตเพื่อให้จัดส่งเร็วขึ้น ทำให้พนักงานตกอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกกดดัน ทั้งด้านผลผลิตด้านเวลา พนักงานหลายคนเข้าใจและยอมรับสภาวะนั้นได้ แต่พนักงานอีกหลายคนที่ไม่สามารถยอมรับได้ เกิดความไม่พอใจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เป็นผลดีต่อองค์กร และเป็นเหตุให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้และความรู้สึกของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง โดยได้ศึกษาความสุขในการทำงานควบคู่กับองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ เพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะของพนักงานแต่ละคน และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงาน และศึกษาถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งทำให้รู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานว่ามีทิศทางอย่างไร และองค์กรจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้มีผลประกอบการที่ดีควบคู่ไปพร้อมกับการมีความสุขในการทำงานของพนักงาน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน บุคลิกภาพ กับความสุขในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาระดับของผลการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพ และศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร จะทำให้ผู้บริหารของโรงงานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน การฝึกอบรมและสอนงานให้แก่พนักงาน การสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพตรงตามที่ต้องการ รวมทั้งการจัดกิจกรรมหรือนโยบายในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นไปอีก

## ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย

เนื่องจากผู้วิจัยมีข้อจำกัดในการทำวิจัย จึงได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษา คือ ผลการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงานและบุคลิกภาพของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวเรือนที่ทำจากไม้ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน แต่จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศพบว่า การวิจัยศึกษาความสุขในการทำงานยังมีน้อยมาก ผู้วิจัยจึงสนใจและกำหนดความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระเพื่อหาความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

2. เมื่อทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีหลายปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้บรรยากาศ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เชาว์อารมณ์ ความฉลาดทางจริยธรรม ความสามารถในการตัดสินใจ การเห็นคุณค่าในตน เป็นต้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและความสุขทั้งในนิยามของความสุข โดยทั่วไปและความสุขในการทำงานคือบุคลิกภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้บุคลิกภาพเป็นตัวแปรอิสระที่ต้องการทำการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

3. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาด้วยเช่นกัน แต่เนื่องจากบริบทของประชากรที่จะศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาบางปัจจัย ได้แก่ อายุ อายุงาน เท่านั้น

4. ประชากรที่นำมาศึกษาการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวเรือนหนึ่ง ที่มีลักษณะการทำงานในสายการผลิต (Assembly line) ที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะด้าน ทำให้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ เฉพาะกับกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรเท่านั้น

### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมาย และคำจำกัดความขอบเขตของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

**พนักงาน** หมายถึง บุคคลในองค์กรทุกคน ตั้งแต่ในระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับหัวหน้างานในทุกแผนก

**บุคลิกภาพ** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพนักงานในระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับหัวหน้างานของธุรกิจเอกชนแห่งหนึ่ง ในการศึกษานี้ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Costa และ McCrae ซึ่งบุคลิกภาพประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 คุณลักษณะ ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่มีความอบอุ่น ชอบเข้าสังคม ชอบการอยู่ร่วมกับผู้อื่น กล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ สามารถทำงานหรือร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นได้อย่างไม่อึดอัด ชอบทำกิจกรรม มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความคล่องแคล่ว คล่องตัว ชอบความตื่นเต้น ชอบงานที่ท้าทาย มีความหวังและมองโลกในแง่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับของบุคลิกภาพชนิดนี้ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ดังนี้

1.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับสูง หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่อบอุ่น จริงใจ ชอบเข้าสังคม ชอบเป็นผู้นำ ชอบทำกิจกรรม ชอบความตื่นเต้นท้าทาย มีความเป็นมิตรสูง

1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับปานกลาง หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่เข้ากับผู้อื่นได้ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้โดยไม่รู้สึกอึดอัด ใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น อยู่คนเดียวหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่นก็ได้ ชอบแสดงออกแต่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำกลุ่ม ต้องการความตื่นเต้นบ้างในบางครั้ง

1.3 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับต่ำ หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ชอบปลีกตัวออกจากกลุ่มหรือสังคม ชอบอยู่คนเดียว ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าการเป็นผู้นำ

2. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่มีแนวโน้มของความวิตกกังวล ตื่นกลัว ตึงเครียด ไม่เป็นมิตร อยู่ในภาวะอารมณ์โกรธ หงุดหงิด ขุ่นเคืองได้ง่าย ซึมเศร้า สิ้นหวัง ว้าวุ่น ท้อแท้ง่าย ประหม่า ขาดความมั่นใจ ละอายเป็น วิตต่อความรู้สึกรอบข้าง ขาดความยับยั้งชั่งใจ มีจิตใจไม่มั่นคง ไม่สามารถเผชิญต่อความเครียดได้ ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ และมีแนวโน้มในการใช้ยาหรือดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับของบุคลิกภาพชนิดนี้ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ดังนี้

2.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับสูง หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ชอบวิตกกังวลเกินกว่าปกติ มีแนวโน้มที่จะเครียดได้ง่าย มักท้อแท้สิ้นหวัง วิตต่อความรู้สึกรอบข้าง ควบคุมอารมณ์ไม่ได้

2.2 บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวในระดับปานกลาง หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ บางครั้งเกิดความวิตกกังวล แต่บางครั้งก็นิ่งสงบ มีอารมณ์โกรธและเศร้าเป็นบางครั้ง มีความเครียด บ้าง ควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ค่อยได้

2.3 บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวในระดับต่ำ หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่นิ่งสงบ ใจเย็น โกรธยาก ไม่ค่อยมีความเศร้า และไม่ค่อยเครียดง่าย ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี

3. บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่มีความไว้วางใจผู้อื่น เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์ และมีเจตนาที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความจริงใจ ไม่เห็นแก่ตัว มีความเป็นห่วงเป็นใยและชอบช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ เป็นคนที่มีความประนีประนอม แสดงออกต่อผู้อื่นอย่างสุ่ม ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เป็นคนที่อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ข่มหรือดูถูกผู้อื่น ผู้วิจัยได้แบ่งระดับของบุคลิกภาพชนิดนี้ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ดังนี้

3.1 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรในระดับสูง หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่มีความไว้วางใจ ถ่อมตัว จริงใจ ชอบช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเป็นอย่างดี

3.2 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรในระดับปานกลาง หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่มีความระมัดระวังตัวกับผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นได้หากจำเป็น ไม่ถ่อมตัวแต่ก็ไม่แสดงตัวว่าอยู่เหนือผู้อื่น ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นบ้างบางครั้ง

3.3 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรในระดับต่ำ หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ชอบระแวง ไม่ไว้วางใจผู้อื่น ชอบข่มขู่และถือตัวเหนือกว่า ไม่สนใจเรื่องของคนรอบตัว และไม่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

4. บุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่มีความสามารถ รู้จักจัดการกับการดำเนินชีวิตของตนเองอย่างสมเหตุสมผล ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักจริยธรรม คุณธรรม เกรงครัตต่อกฎระเบียบ ใฝ่งาน มีมานะพยายาม มีความรอบคอบ มีการวางแผนการจัดการที่ดี แก้ปัญหาได้อย่างรัดกุม และทำงานอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับของบุคลิกภาพชนิดนี้ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกันดังนี้

4.1 บุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดีในระดับสูง หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่มีจิตสำนึกในคุณธรรมสูง มีระเบียบวินัยในตนเอง เคร่งครัดต่อกฎ ตั้งใจทำงาน มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและรอบคอบ

4.2 บุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี ในระดับปานกลาง หมายถึงคุณลักษณะของพนักงานที่มีคุณธรรมในบางครั้ง มีระเบียบปานกลาง ปฏิบัติตามเฉพาะกฎและระเบียบที่เห็นว่าสำคัญ มีความระมัดระวังในบางเรื่องที่สำคัญ

4.3 บุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี ในระดับต่ำ หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่หาโอกาสหลบเลี่ยงการทำงาน ไม่ซื่อสัตย์ ไม่มีระเบียบ ไม่สนใจกับกฎระเบียบ ไม่รอบคอบ ไม่ค่อยตั้งใจทำงาน

5. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ชอบทำกิจกรรมแปลกใหม่หรือทำงานด้วยวิธีการที่แปลกกว่าที่เคยปฏิบัติ มีความคิดแปลกใหม่ เปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ ได้ ชอบเพื่อฝัน มีอารมณ์สุนทรีย์ ชอบศิลปะและบทกวี มีจินตนาการ เป็นคนฉลาด และเป็นคนที่อยากรู้อยากเห็นและยอมรับในความแปลกใหม่ของสิ่งต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับของบุคลิกภาพชนิดนี้ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ดังนี้

5.1 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับสูง หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ชอบเพื่อฝัน อยากรู้อยากเห็น ชอบคิดวิธีการทำงานที่แปลกใหม่ สนใจในงานศิลปะและมีจินตนาการสูง

5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับปานกลาง หมายถึงคุณลักษณะของพนักงานที่มีจินตนาการบ้าง สนใจในศิลปะบางครั้ง ยอมรับทั้งสิ่งที่คุ้นเคยและสิ่งใหม่ๆ ได้ ไม่ค่อยสนใจเรื่องของคนอื่นนัก

5.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับต่ำ หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ชอบอยู่กับความจริง ไม่มีจินตนาการ ไม่ยุ่งเรื่องของคนอื่น ยอมรับในสิ่งที่คุ้นเคยเท่านั้น ไม่สนใจงานศิลปะ

**ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ดี มีจิตสำนึกถึงหน้าที่และคุณธรรมความดีงามในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการคิดและควบคุมการทำงานของตนเอง รับรู้ถึงความรู้ความสามารถของตนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Gavin และ Mason ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองมีอิสระในการคิด มีอำนาจในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมการทำงานได้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ สามารถใช้วิจารณญาณของตน ไม่อยู่ภายใต้คำสั่งจากหัวหน้างานตลอดเวลา ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งความสุขในการทำงานด้านนี้ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.1 ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพในระดับสูง หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ พูดคุยกับคนอื่นๆ ได้อย่างอิสระ ใช้วิจารณญาณของตนได้เต็มที่

1.2 ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสามารถทำงานและตัดสินใจได้ในบางเรื่อง สามารถทำงานได้โดยหัวหน้างานไม่ต้องคอยควบคุมตลอดเวลา

1.3 ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพในระดับต่ำ หมายถึง พนักงานที่รับรู้ว่าคุณต้องทำงานภายใต้คำสั่งเท่านั้น ไม่สามารถตัดสินใจได้เอง ต้องทำงานภายใต้การดูแลของหัวหน้างานตลอดเวลา

2. ความสุขในการทำงานด้านความรู้ หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ความสามารถและเข้าใจในงานตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงมีความเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น รู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและคิดหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำขึ้นอีก มีความรอบคอบในการทำงาน รับรู้ถึงผลกระทบและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งความสุขในการทำงานด้านนี้ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

2.1 ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ในระดับสูง หมายถึง พนักงานที่รับรู้ว่าคุณมีความรู้และเข้าใจในขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างดี ทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน คิดวิธีการแก้ปัญหาทางานได้รวดเร็ว และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

2.2 ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานที่รับรู้ว่าคุณมีความรู้ความสามารถในการทำงานในบางอย่าง บางขั้นตอนเท่านั้น แก้ปัญหาทางานได้ในเรื่องที่คล้ายกับปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว บกพร่องในงานบ้างบางครั้ง

2.3 ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ในระดับต่ำ หมายถึง พนักงานที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงานเพียงเล็กน้อย ต้องให้ผู้อื่นแนะนำอยู่เสมอ ไม่รู้ว่าต้องแก้ปัญหาทางานอย่างไร

3. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม หมายถึง การที่พนักงานมีจิตสำนึกในสิ่งที่ควรปฏิบัติ ทั้งวัฒนธรรม ความเชื่อ กฎ ระเบียบต่างๆ ในบริษัท มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่โลภ ไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น รู้จักมารยาทในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นยอมรับความผิดพลาดและเต็มใจแก้ไขให้ถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งความสุขในการทำงานด้านนี้ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

3.1 ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมในระดับสูง หมายถึง พนักงานที่รับรู้ในสิ่งดีงามที่ควรทำ ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างดี มีความซื่อสัตย์ มีความระมัดระวังในการทำงาน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ยอมรับและแก้ไขในสิ่งที่ตนทำผิดพลาด

3.2 ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานที่รับรู้ถึงสิ่งที่ดีงาม แต่ทำในบางครั้ง ปฏิบัติตามกฎระเบียบบางอย่างที่สำคัญๆ บางครั้งก็ทำงานโดยไม่สนใจผู้อื่น หรือบ่นเบียดเบียนงานที่ตนทำผิดพลาด

3.3 ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมในระดับต่ำ หมายถึง พนักงานที่ไม่รับรู้ว่ามีสิ่งไหนดี สิ่งไหนควรปฏิบัติ ทำงานโดยไม่สนใจความเดือดร้อนของผู้อื่น คิดหาโอกาสหลบเลี่ยงงานเสมอ ไม่ยอมรับในความผิดพลาดที่ตนเองทำ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการ จัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นต้น ตามมาตรฐานที่ทางบริษัทได้ กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานในระดับดีมาก หมายถึง พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าเกณฑ์ มาตรฐานอย่างเห็นได้ชัดเจน
2. ผลการปฏิบัติงานในระดับดี หมายถึง พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าเกณฑ์ มาตรฐานเล็กน้อย
3. ผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ในระดับ เท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน
4. ผลการปฏิบัติงานในระดับพอใช้ หมายถึง พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐานเล็กน้อย
5. ผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต้องปรับปรุง หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติได้ต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐานอย่างเห็นได้ชัด และต้องปรับปรุงการทำงานอย่างเร่งด่วน

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอไว้ ดังนี้

1. ความเป็นมาขององค์การตัวอย่างที่ศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ประวัติขององค์การตัวอย่างที่ศึกษา

บริษัทตัวอย่างที่ศึกษานี้ก่อตั้งขึ้นในปี 2541 โดยในช่วงแรกนั้นดำเนินธุรกิจแบบจ้างผลิตและในปี 2543 ได้ก่อตั้งโรงงานขึ้นภายใต้การส่งเสริมของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) บริษัทเป็นผู้ผลิตชั้นนำของประเทศไทยและมีนักออกแบบรายการเครื่องใช้ในครัว ซึ่งทำจากไม้ยางพาราและมีการขยายตลาดไปทั่วโลก ทางบริษัทมีตราสินค้าเป็นของตนเอง ฐานลูกค้าเป็นผู้ค้าปลีกรายใหญ่และห้างสรรพสินค้าในยุโรป สหราชอาณาจักร อเมริกา ออสเตรเลีย แอฟริกาใต้ เอเชีย ฯลฯ อีกทั้งมีฐานลูกค้าที่เป็นแบบรับจ้างผลิต (OEM และ ODM) บริษัทมีสำนักงานอยู่ที่จังหวัดนนทบุรี และมีโรงงานผลิตสินค้าตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรี ดำเนินการนโยบายแรงงานภายใต้มาตรฐานกฎหมายแรงงานไทย (มรท.) พนักงานเป็นคนในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง มีพนักงาน 170 คน (ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2554) โรงงานมีกำลังการผลิตสูงสุดในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงกันยายน เนื่องจากเป็นช่วงที่ลูกค้าต่างประเทศเร่งสั่งสินค้าเพื่อให้ทันการส่งเสริมการขายในช่วงเทศกาล และมีกำลังการผลิตต่ำสุดในช่วงกุมภาพันธ์ ถึงมีนาคมของทุกปี

ทางองค์การมีการส่งเสริมตราสินค้าและนำเสนอแก่ลูกค้าต่างประเทศเพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศ จนในปี 2547 บริษัทได้รับรางวัล Thailand Brand จากกรมส่งเสริมการค้าส่งออก และในปี 2549 บริษัทได้ผ่านการรับรองมาตรฐานตามระบบ ISO 9001:2000 จาก SGS ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ยอมรับในระดับสากล และในปีเดียวกัน โรงงานยังผ่านการรับรองระบบ BRC (British Retail Consortium) ซึ่งเป็นระบบการตรวจและติดตามขั้นตอนการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานและสินค้าที่ทำการผลิตจนถึงกระบวนการส่งออก เป็นที่ยอมรับของลูกค้าในกลุ่มสหภาพยุโรป ถึงแม้ระบบการจัดการขององค์การจะเป็นที่ยอมรับของลูกค้าแล้ว ทางองค์การยังมุ่งพัฒนาระบบคุณภาพต่อไป โดยเข้าเป็นสมาชิกของหน่วยงาน Sedex ซึ่งเป็นองค์กรกลางของผู้ค้าในสหภาพยุโรป สมาชิกต้องผ่านการตรวจรับรองด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน สุวีตติการ ความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิที่พนักงานต้องได้รับ อีกทั้งยังพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง จนผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2008 ในปี 2551

องค์การมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเพื่อเป็นผู้นำในการผลิตและส่งออกสินค้าเครื่องครัวที่ผลิตจากไม้โดยใช้วัตถุดิบจากภายในประเทศ ทั้งไม้ยางพารา ไม้ฉำฉา และขยายกลุ่มลูกค้าไปในตลาดระดับสูงจากผลิตภัณฑ์ไม้นำเข้า เช่น ไม้โอ๊ค โดยมีรูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่น ประโยชน์ใช้สอยที่คุ้มค่า สร้างความพอใจให้แก่ลูกค้าสูงสุด ภายใต้การดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อม โรงงานจึงมีนโยบายควบคุมต้นทุนไม้จากการใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด โดยสร้างรูปแบบและประโยชน์ใช้สอยให้ตรงตามความต้องการของลูกค้ามากที่สุดควบคู่กันไป

## ความสุขในการทำงาน

### ความหมายของความสุข

ความสุข (Happiness) คืออะไร อะไรทำให้เกิดความสุข ความสุขขึ้นกับการดำเนินชีวิตหรือทัศนคติข้างในหรือไม่ ใครเป็นคนที่มีความสุข มนุษย์สามารถยอมรับความเจ็บปวด ความไม่เป็นสุขได้ไหม การได้เปรียบคือความสุขหรือไม่ ความสุขขึ้นกับความมั่นคงทางอารมณ์หรือเปล่า เหตุใดความสุขจึงมีความสำคัญต่อชีวิต

ความสุขเป็นภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกดี ความพอใจ เป็นความสำเร็จที่ยอดเยียมที่สุด และเป็นสิ่งที่แสดงถึงชีวิตที่ประสบผลสำเร็จ ความสุขรวมไปถึงความเป็นอยู่ที่ดี ความสำราญ ความสัมพันธ์อันดี ความประทับใจ สุขภาพที่ดี ความปลอดภัย การรู้จักพอ และความรัก ซึ่งเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับ ความทุกข์ทรมาน ความเศร้า โศกเสียใจ ความวิตกกังวล และความเจ็บปวด ความสุขเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับเหตุการณ์ที่ชอบหรือพอใจ เช่น การได้รับตำแหน่ง การแต่งงาน การวางใจ และไม่มีเรื่องที่ไม่ดีไม่ชอบ เช่น อุบัติเหตุ หรือการหย่าร้าง เป็นต้น ในสังคมตะวันตกสมัยก่อน อธิบายถึงความสุขว่ามีรากศัพท์มาจากภาษากรีกที่ว่า “Eudaimonia” ซึ่ง Aristotle เรียกว่าเป็นความดีของมนุษย์ Eudaimonia แปลความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Happiness” ความหมายในภาษากรีก “eu” หมายถึง ดี (good หรือ well being) และ “daimōn” หมายถึงจิตใจ (spirit หรือ minor deity) และคนส่วนใหญ่เข้าใจความสุขว่าหมายถึงภาวะของจิต เกี่ยวข้องกับความสนุก เพลิดเพลิน ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอเมริกาเหนือ เชื่อว่าความสุขสามารถทำให้เกิดความสำเร็จ สุขภาพที่ดี มีความครอบครัวที่ดี สามารถสร้างความสุขสมบูรณ์ให้คนในครอบครัว และเอื้อให้เกิดสติปัญญาได้อีกด้วย (Hooft, 2006)

ความสุขมีคุณค่าและความสำคัญมากพอที่จะทำให้มนุษย์พยายามที่จะรักษาให้คงอยู่หรือเพื่อให้เกิดความพอใจ จากความพอใจขั้นพื้นฐานของ Freud และความเชื่อของกลุ่มสุขนิยม (Hedonic) ที่อธิบายถึงแรงจูงใจขั้นพื้นฐานและแรงจูงใจอันแรงกล้าว่าจะเป็นแรงขับเพื่อประสบการณ์อันเป็นที่หน้าพอใจและหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ทำให้เกิดการใช้ชีวิตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็น สามีภรรยา พ่อแม่ ลูกๆ หรือเพื่อน ไม่มีใครที่สามารถอยู่ได้ตามลำพัง การให้ที่ดีที่สุดเมื่ออยู่ร่วมกันคือ การให้ที่ทำให้อีกคนมีความสุข ความสุขไม่เพียงสำคัญต่อกลุ่มหรือสังคมที่เราอาศัยอยู่เท่านั้น ยังสำคัญต่อสังคมโลก ความไม่มีความสุขเป็นสาเหตุของสงครามและขบวนการก่อการร้าย การรุกรานประเทศอื่นของบางประเทศนั้น เพราะไม่มีความสุขกับสิ่งที่เผชิญอยู่ การก่อการร้ายเกิดขึ้นเพราะความไม่พอใจอย่างสูง ไม่ว่าจะเป็น ด้านสังคม การเมือง ศาสนา หรือสภาพเศรษฐกิจ ในประเทศที่มีความสุขจะมีการต่อต้านการใช้ความรุนแรง สงคราม คนที่มีความสุขจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับการกระทำที่ใช้ความรุนแรง ด้วยเหตุนี้ความสุขจึงมีความสำคัญต่อทั้งส่วนบุคคลและสังคม ความสุขเป็นเป้าหมายสูงสุดและเป็นเป้าหมายที่ท้าทาย

Aristotle (n.d. อ้างใน จำนงค์ ทองประเสริฐ, 2539) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขของมนุษย์ คือความสุขที่ได้มาทางใจ อันเป็นความสุขนิรันดร์ที่มีอยู่ตลอดไป และความสุขทางกายที่ไม่จีรังยั่งยืน ความสุขทางใจนั้นคือคุณธรรมความดีงามที่เกิดจากการสั่งใจอย่างกระจ่าง การควบคุมใจตนเอง

การระบายความปรารถนาที่ถูกสกัดกั้น และการมีสติปะในการดำเนินชีวิต ความดีนั้นคือความสุข ความปลอดภัยและสันติสุขคือความดีสูงสุดที่เมื่อได้ประพฤติปฏิบัติแล้วจะนำผลดีมาให้ ผลดีในที่นี้คือความสุข เมื่อทำดี ความดีย่อมนำความสุขมาให้ ถ้าทำความชั่ว ความชั่วย่อมนำความทุกข์มาให้ ความสบายไม่ได้นำมาซึ่งความสุข แต่ความสุขเกิดขึ้นได้จากการกระทำที่มีศีลธรรม (Moral Activity) มนุษย์จะกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยเหตุผล ด้วยการวินิจฉัยพิจารณา การกระทำอย่างมีเหตุมีผลนี้จะทำให้มนุษย์เกิดความสุข เหมือนดังว่าการกระทำนั้นเปี่ยมไปด้วยความดีงามที่ตนสร้างขึ้น และการกระทำที่ทรงคุณค่า มีคุณธรรมซึ่งจะทำให้เกิดความสุขที่มากขึ้น จึงกล่าวได้ว่าความสุขของ Aristotle เป็นปรากฏการณ์ด้านคุณภาพที่เกิดจากการกระทำ เป็นการบรรลุถึงเป้าหมายภายใน ถึงแม้ความสำเร็จภายนอกที่ได้รับจะทำให้รู้สึกมีความสุข แต่ความพิเศษของความสุขคือความสำเร็จในเป้าหมายที่ได้ตั้งใจไว้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต ความสุขที่ได้รับจากความสำราญ ความเพลิดเพลินจากกิจกรรมที่ได้กระทำ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง นั้น Aristotle เรียกว่า ‘Amusement’ คือความเพลิดเพลินเป็นลักษณะของ Eudaimonia แต่ไม่ใช่ใจความสำคัญ ความสุขตามลักษณะสำคัญของ Eudaimonia นั้น ต้องเป็นไปด้วยตัวมันเอง สมบูรณ์ด้วยความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยสิ่งอื่นๆ จึงจะถือว่าเป็นความสุขและความสำเร็จทางใจ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ดีตามความปรารถนาทางใจ จึงจะถือเป็นคุณธรรมและสิ่งสำคัญของ Eudaimonia ด้วยเหตุนี้ Aristotle จึงปฏิเสธว่าความสำราญ (Pleasure) ไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุด เพราะอาจเป็นไปได้ทั้งทางที่ดีและไม่ดี และยังเห็นว่าความสำราญนั้นเป็นเพียงสิ่งที่เกิดจากการกระทำบางอย่างได้สำเร็จ ไม่ใช่ประสิทธิภาพของการกระทำนั้นๆ ความสำราญเป็นเพียงแนวทางเพื่อให้เกิดการกระทำ แต่ไม่สามารถวัดได้ซึ่งผลของความสำเร็จ (Hooft, 2006)

Mill (n.d. อ้างใน บุญมี แทนแก้ว, 2548) กล่าวว่าทั้งมนุษย์และสัตว์ต่างก็มีความสุขได้เช่นกัน แต่มนุษย์สามารถจะมีความสุขบางอย่างที่สัตว์ไม่สามารถมีได้ เช่น ความสุขที่เกิดจากความสงบสุขทางใจ ความสุขที่เกิดจากความมีเมตตา กรุณา ไม่เห็นแก่ตัว ซึ่ง Mill เห็นว่า ความสุขทางใจสูงยิ่งกว่าความสุขทางกาย เพราะความสุขทางใจปลอดภัย ราคาย่อมเยาว์กว่า และหาได้ง่าย ไม่จำเป็นต้องลงทุนเป็นเงินทองหรือสิ่งของ ตรงกับคำสอนของพระพุทธศาสนาที่ว่า ความสุขที่แท้จริง เป็นความสุขที่บริสุทธิ์ เป็นความอิ่มใจที่แท้จริง เป็นความพอใจตนเอง เป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง มีสัมมาทิฐิ ซึ่งเป็นความสุขที่ไม่ต้องเสียเงิน (พุทธทาส, 2543) และสอดคล้องกับการศึกษาความสุข ของอภิชัย มงคล, วัชร หัตถพนม และคณะ (2544ข) ที่ว่าความสุขในเชิงพระพุทธศาสนานั้น เป็นสภาพจิตที่ปกติ ไม่จืด ไม่ลง ไม่เอียงซ้ายเอียงขวา ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจ เป็นอิสระ คนฉลาดคือคนที่เชี่ยวชาญในการหาความสุขสบาย ไม่ผูกมัด และรู้จักพอใจในการเสวย

สุขเหล่านั้น ความสุขสบายโดยยึดหลักทางสายกลางด้วยอุเบกขาจึงเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความสุข โดยไม่ทำให้ตนเสียอิสรภาพ (เดือน คำดี, 2522) ความสุขเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการกระทำ การตั้งใจเพื่อให้ได้มาซึ่งความสุขมากเกินไปจนกลายเป็นความหมกมุ่น กลับนำสิ่งตรงข้าม นั่นคือความทุกข์มาให้ ความต้องการวัตถุเพื่อตอบสนองความสุข ทำให้ต้องกระทำสิ่งต่างๆ เมื่อไม่ได้มาก็เกิดทุกข์ เมื่อได้มาแล้วก็เกิดทุกข์ในการเก็บรักษา และทุกข์ที่อยากจะให้วัตถุนั้นคงอยู่ นั่นเป็นเหตุของการแสวงหาความสุขที่ไม่ถูกต้อง (ว.วชิรเมธี, 2551)

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ความสุข อาจจะมากกว่าความสวยงามที่มองเห็น นี่อาจเป็นคำนิยามของคำว่าความสุข ไม่นักปรัชญา นักจิตวิทยา หรือนักสังคมศาสตร์ก็ไม่สามารถบอกได้อย่างชัดเจนว่า ความสุขคืออะไร ได้มาอย่างไร ทุกคนรู้เพียงว่าความสุขคือสิ่งที่ทุกคนต้องการ

ในศตวรรษที่ 4 ก่อนคริสตกักราช Aristotle ได้เรียกความสุขว่า “summum bonum” คือสิ่งที่ดีเลิศและนำไปใช้ในด้านคุณค่าและจริยธรรม ความสุขเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับรางวัลของความดี หรือที่ Aristotle เรียกว่าความดีอันสูงสุด (Myer and Diener, 1995) นักปรัชญากลุ่ม Epicurean และกลุ่ม Stoic ก็แสวงหาการใช้ชีวิตที่มีความสุข นักปรัชญาชาวคริสเตียนได้ให้ความสำคัญในด้านค่านิยม รวมถึงการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงและการเสียสละ นักปรัชญาในศตวรรษที่ 18 ได้ศึกษาเจาะลึกเกี่ยวกับความสุข โดยนักปรัชญากลุ่ม Utilitarian ได้ศึกษาพบว่าระบบสังคมและสถาบันทางสังคมมีส่วนในการสร้างความสุขให้แก่สมาชิกได้ (Magen, 1998)

ต่อมาในศตวรรษที่ 20 นักจิตวิทยาได้นำการศึกษาแบบดั้งเดิมของสาขาปรัชญามาประยุกต์ใช้ แต่การศึกษาไม่ได้เข้าถึงแก่นแท้ของความสุข Freud (1930/1982) ได้ปรับปรุงแนวคิดของความสำราญใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานของแรงจูงใจ แต่ประเด็นหลักของเขา คือ การได้มาซึ่งความสำราญใจ การสูญเสีย การรักษาให้คงไว้ และจากการศึกษาของ Freud พบว่า ความสุขนั้นเป็นความรู้สึกที่ไม่ได้รวมถึงความเจ็บป่วย ซึ่งจากการสังเกตของเขา มากกว่าครึ่งศตวรรษ พบว่าในทางจิตวิทยานั้นได้เน้นไปที่ความเจ็บปวดและการรักษา ท้ายที่สุดการรักษาอาการเจ็บปวดนั้นก็คือการรักษาสภาพจิตใจ มากกว่าจะพูดถึงความสุข จนกระทั่งกลางศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้เริ่มต้นศึกษาเรื่อง ความสุข (Happiness) ในฐานะที่เป็นสิ่งล้ำค่าที่ควรแสวงหา และเป็นที่มาของความสุขในแนวคิดใหม่ ซึ่งวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ได้

เสนอแนวคิดที่มาของความสุขว่า ความสุขมีรากฐานมาจากความเชื่อ การลดความต้องการที่เพื่อฝัน การเข้าใจความเป็นจริงมากขึ้น การควบคุมสภาวะทางอารมณ์ได้ รวมถึงการมีสมาธิมากขึ้น (Myer and Diener, 1995) ซึ่งแนวคิดต่างๆ นี้เป็นที่นิยมอย่างรวดเร็ว ตั้งแต่ในปี 1970 การศึกษามากกว่า 2,500 ครั้งเกี่ยวกับความสุขก็ได้เริ่มถูกตีพิมพ์ขึ้น (Veehoven, 1993 อ้างใน Magen, 1998)

Argyle (1982) ได้กล่าวว่า ความสุขสามารถเข้าใจได้โดยการพิจารณาจากความพอใจในการดำเนินชีวิต หรือความถี่หรือความเข้มข้นของอารมณ์ในแง่บวก และความสุขไม่ใช่สิ่งที่ตรงข้ามกับความทุกข์ Argyle พิจารณาความสุขว่า ความสุขประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจและสิทธิในความพึงพอใจที่หลากหลาย 2) ความสนุกสนาน รื่นเริง และ 3) ความไม่สบาย รวมไปถึงความวิตกกังวลและความซึมเศร้า และอาจมีความสัมพันธ์กับสุขภาพร่วมอยู่ด้วย ในการศึกษาถึงความสุขของหลายๆคนนั้น ผู้ที่ทำการศึกษายังใช้ชื่อเรียกที่แตกต่างกัน เช่น ความผาสุก (Subjective well being) หรือความพอใจในชีวิต (life satisfaction) ซึ่ง McGregor และ Little (1998 อ้างใน นพมาศ อึ้งพระ, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความสุข เป็นการประเมินคุณภาพชีวิตด้วยความคิดและการมีความรู้สึกเชิงบวก ดังนั้นความสุขจึงเป็นการประเมินที่เกี่ยวกับเหตุผลและอารมณ์ในด้านดี ความสุขเป็นสิ่งที่พบเห็นโดยทั่วไปในชีวิตประจำวัน และเป็นสภาพความรู้สึกทางจิตใจ ผู้คนทั่วไปรู้จักความสุขในแง่ของความหวังและจินตนาการถึงอนาคต ซึ่งยุทธนา ภาระนันท์ (2550) ได้อธิบายว่าการจินตนาการหรือความคิดเชิงบวกจะช่วยให้สมองหลั่งสาร Serotonin Noradrenalin Dopamine ซึ่งจะช่วยสร้างและรักษาความรู้สึกแห่งความสุข (Happy Felling) อันมาจากความรู้สึกผ่อนคลาย ลดความกังวล (Calming Anxiety) เพิ่มกำลัง (Energy) และลดความเจ็บปวด ทำให้เอื้อต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเพิ่มพลังในการรับมือกับปัญหา หรือภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อไปได้ จินตนาการเชิงบวกยังเป็นการคิดถึงภาพสะท้อนสมรรถภาพของตนเอง โดยเป็นภาพที่ตนเคยประสบผลสำเร็จในการทำงาน หรือเรื่องอื่นๆ ซึ่งถ้าตรงกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่จะช่วยให้เป็นภาพแห่งความชื่นชม ยินดี ความสุข มีความเชื่อมั่นในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น

Diener (1984 อ้างใน Compton, 2005) กล่าวว่า ความสุขและความพอใจในชีวิตขึ้นกับผลรวมของความพึงพอใจและความสุขในขณะนั้น โดยมนุษย์จะจัดระดับความสุขของตนเองจากการพิจารณาถึงเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัว ทั้งเรื่องครอบครัว งาน และรายได้ Diener ยังได้กล่าวถึงเหตุการณ์ด้านบวกที่เป็นปัจจัยภายในซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของความสุขเช่นกัน แต่เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความเชื่อของบุคคล การรับรู้หรือพฤติกรรม ในปีเดียวกันนั้น Diener และเพื่อน

ร่วมงานของเขาคือ Larson ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยทั้งสองด้าน พบว่า 52% ของความสุขเป็นผลมาจากบุคลิกภาพซึ่งเป็นปัจจัยภายใน และเพียง 23% เท่านั้นที่มีผลมาจากปัจจัยภายนอกหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น และในการศึกษาที่คล้ายๆ กันนี้ของนักวิจัยอีกหลายๆ ท่าน เช่น Suh และ Lucas; Smit และ Lyubonirsky พบว่าความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ มีผลต่อความสุขเพียง 8-15% เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ Compton จึงเห็นว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสุขมากกว่าปัจจัยแวดล้อมภายนอก

Magen (1998) ได้ศึกษางานวิจัยของนักจิตวิทยาหลายๆ ท่านที่ให้คำจำกัดความและอธิบายองค์ประกอบของความสุขไว้ตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 70 เช่น Maslow ที่ให้นิยามความสุขว่าเป็นประสบการณ์อันสูงสุด (Peak experience) อันเป็นที่น่ายินดี หรือที่ C.S. Lewis ใช้คำว่าความสนุกสนานที่คาดไม่ถึง (Surprised by joy) ประสบการณ์สูงสุดที่ Maslow ได้เอ่ยถึงนั้นคือจุดเริ่มต้นของสิ่งดีๆ การมีความสุขในชีวิต การมีประสบการณ์ที่น่ายินดี ความน่าหลงใหล ความสบายใจ และความสนุกสนาน ส่วน Jourard และ Landsman ได้ให้นิยามความสุขโดยใช้คำว่าประสบการณ์ด้านบวก (Positive Experience) แทนทุกเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความสำราญใจ ความสนุกสนาน ความพอใจ หรือการได้มาซึ่งสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งสิ่งเหล่านั้นล้วนเป็นสิ่งดีที่เกิดขึ้นในชีวิต ตามแนวคิดของ Landsman เชื่อว่าประสบการณ์ทางบวกในวัยเด็กจะถูกพัฒนาออกมาเป็นความสวยงามและศีลธรรมของแต่ละคน เพราะระบบประสาทการรับรู้ประสบการณ์ด้านบวกนั้นทำให้มนุษย์มีการพัฒนาและความก้าวหน้า สอดคล้องกับ Magen ที่พบว่ามีงานวิจัยหลายๆ ครั้งที่สนับสนุนว่าพัฒนาการของมนุษย์นั้นได้มาจากการได้รับการส่งเสริมให้รับรู้ประสบการณ์ที่สมบูรณ์และส่งผลต่อความสุข โดยเฉพาะความสุขในวัยรุ่นที่สามารถบอกแนวโน้มของกระบวนการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในอนาคต ช่วงวัยรุ่นเป็นระยะของการพัฒนาเพื่อให้ได้มาแห่งความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Harker and Kelfner (2001 cited Compton, 2005) ที่ได้ทำการสังเกตใบหน้าของนักเรียนมัธยมปลายจากหนังสือรุ่น และพบว่าใบหน้าที่ยิ้มแย้มเป็นสัญญาณบอกถึงความสุขที่จะเกิดขึ้นของนักเรียนเหล่านั้นได้ในอีก 30 ปีข้างหน้า และปัจจัยที่ส่งผลอย่างต่อเนื่องที่ทำให้เกิดความสุขขึ้นนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากบุคลิกภาพ (Costa and McCrae, 1986 cited in Compton, 2005)

ในปี 1993 Myers กล่าวว่าการที่มนุษย์จะมีความสุขได้นั้น มนุษย์ต้องเข้าใจความสุขว่าเป็นสิ่งที่ไม่ยั่งยืน ซึ่งโดยปกติแล้วมนุษย์จะสามารถปรับภาวะอารมณ์ให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ จากการที่ Myers ได้ศึกษาระดับความสุขกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นของกลุ่มตัวอย่างนั้นพบว่า กลุ่ม

ตัวอย่างจะปรับระดับความสุขกลับมาสู่ภาวะปกติที่เคยเป็นอยู่ ไม่ว่าจะเจอประสบการณ์ที่เลวร้าย หรือประสบกับเรื่องที่น่ายินดีก็ตาม ซึ่ง Myers เรียกปรากฏการณ์การปรับระดับนี้ว่า The adaptation-level phenomenon (Myers, 1996) และต่อมาในปี 1995 Myers และ Diener ได้ร่วมกันศึกษาถึงความสุข (Subjective well-being) และพบว่าความสุขนั้นเป็นผลที่เกิดขึ้นจาก ความคิดด้านบวก และความรู้สึกในการดำรงชีวิต ความสุขในนิยามของ Myers และ Diener นั้น มีความหมายรวมไปถึง ความพอใจในชีวิต พอลใจในงาน การแต่งงาน การมีสิทธิ คนที่มีความสุขจะเป็นคนที่มีความร่าเริง รู้สึกดี รู้คุณค่าและรู้สึกขอบคุณในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ส่วนคนที่มีความสุขระดับต่ำนั้นจะไม่พอใจในเหตุการณ์ต่างๆ แม้แต่ตัวเอง มีอารมณ์ที่ขุ่นมัว วิตกกังวลและ โหมโห การที่กล่าวว่ามันุษย์มีความรู้สึกดีนั้น ไม่ได้หมายถึงไม่มีความรู้สึกไม่ดีเลย ดังนั้น การมีความรู้สึกด้านบวก การไม่มีความรู้สึกด้านลบ และความพอใจในชีวิต จึงเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความ สุขทั้งสิ้น

Myers and Diener (1995) ได้กล่าวถึงการเกิดขึ้นของความสุขว่าเกิดจาก 4 ปัจจัยร่วมกัน ได้แก่

1. ลักษณะสำคัญของคนที่มีความสุข 4 ประการ คือ 1) การตระหนักรู้คุณค่าในตัวเอง ซึ่งคนกลุ่มนี้จะเชื่อว่าพวกตนเป็นคนที่มีความร่าเริง มีความคิดที่สร้างสรรค์ 2) การรู้ในอำนาจการควบคุมของตนเอง คือรู้และเข้าใจในอำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่และสามารถใช้อำนาจของตนได้อย่างเหมาะสม 3) การมองโลกในแง่ดีและมีความหวังซึ่งถือเป็นแรงผลักดันให้เกิดความสำเร็จและความสุขมากกว่ากลุ่มที่มองโลกในแง่ร้าย และ 4) การมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีการพบปะสังคมภายนอก ไม่เก็บตัวตามลำพัง ลักษณะทั้งสี่ที่กล่าวมานี้ Myers และ Diener เชื่อว่าเป็นเหตุของความสุข

2. เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน คนในครอบครัว หรือแม้แต่ชีวิตสมรส

3. เป็นบุคคลที่มีความพอใจในหน้าที่การงาน เพราะการทำงานจะบ่งบอกถึงความเป็นตัวของตัวเอง ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคม สุขที่มาจากความพอใจในหน้าที่การงาน ไม่ได้มาจากการได้อยู่นิ่งเฉย แต่มาจากการมีความกระตือรือร้น การได้แสดงออกถึงความสามารถ

หรือการทำกิจกรรมต่างๆก็สามารถชี้ให้เห็นถึงความสามารถได้ และงานที่มีความน่าสนใจในตัว  
 เนื่องจากอยู่แล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอยากมีส่วนร่วมที่มีความสุขกับงานนั้นๆ ไปด้วย

4. ความเลื่อมใสศรัทธาในศาสนา ทั้งในยุโรปและสหรัฐผู้ที่มีความเลื่อมใส ศรัทธาจะมี  
 ระดับความสุขและความพอใจในชีวิตสูง และการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนายังช่วยให้มีสุขภาพที่ดี  
 และอายุยืน และยังพบอีกว่าผู้ที่มีความเลื่อมใสศรัทธาอย่างแรงกล้านั้นจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจ  
 ให้เป็นปกติได้เร็วเมื่อเผชิญหน้ากับความเจ็บป่วย หรือพบกับความสูญเสีย อีกทั้งเป็นผู้ที่รู้และ  
 เข้าใจในความกลัว จึงทำให้ผู้ที่มีความเลื่อมใสศรัทธาในศาสนาเป็นผู้ที่มีความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขและความพอใจของมนุษย์ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง  
 ทำให้มีหลายปัจจัยถูกนำมาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ดังกล่าว บางปัจจัยได้รับความสนใจและ  
 มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง เนื่องจากคาดว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขและความพอใจของมนุษย์  
 Weiten (2001) ได้ทำการศึกษาจากหลายงานวิจัยของหลายๆ ท่าน พบว่าปัจจัยที่หลายคนคาดว่า  
 จะมีความสัมพันธ์กับความสุขนั้นกลับมีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เช่น เงิน และอายุ

ถึงแม้ว่าในสหรัฐจะยอมรับว่าความยากจนทำให้ประชาชนไม่มีความสุข แต่จากการสำรวจ  
 กลุ่มประเทศที่มีฐานะเศรษฐกิจที่ดีของ Myers และ Diener ในปี 1995 พบว่าเงินมีความสัมพันธ์  
 เพียงเล็กน้อยกับความสุข แต่การมีรายได้ที่พอจุนเจือความต้องการขั้นพื้นฐานของคนเป็นเรื่อง  
 สำคัญกว่า คือเมื่อมีเงินพอใช้จ่ายขั้นพื้นฐานแล้ว ความสุขที่วัดก็ไม่ได้เพิ่มสูงขึ้น แม้แต่การถูก  
 รางวัลก็ทำให้เกิดความสุขได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น และจากการเปรียบเทียบความสุขของประชากร  
 สหรัฐจากการมีรายได้เพิ่มขึ้น ตั้งแต่ปี 1957 ที่มีรายได้เพียง 8,000 ดอลลาร์ กับปี 1979 ที่มีรายได้ต่อ  
 หัวเพิ่มมากขึ้นถึง 2 เท่าตัว คือ 16,000 ดอลลาร์ อีกทั้งยังมีเครื่องอำนวยความสะดวกอีกมากมายที่  
 ช่วยให้ชีวิตประจำวันสะดวกมากขึ้น แต่จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง กลับพบว่าประชากรสหรัฐ  
 ไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้นเหมือนกับจำนวนเครื่องใช้ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งการสำรวจกลุ่มประเทศยุโรปและ  
 ประเทศญี่ปุ่นก็พบในลักษณะเดียวกัน (Easterlin, 1995 cited in Myers, 2000) สอดคล้องกับ  
 (Oishi *et al.*, 1991 cited Sdorow and Rickabaugh, 2002) ที่พบว่าเงินอาจจะเป็นปัจจัยด้านบวกที่  
 สามารถเสริมสร้างความพอใจในชีวิตได้ แต่ก็เพียงเฉพาะในกลุ่มประเทศที่ยากจน และ Myers and  
 Diener (1995) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเงินกับความสุขของประเทศยากจนมีในระดับ  
 ปานกลาง แต่ถ้าคนในประเทศเหล่านั้นสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นในการดำรงชีวิตได้  
 เงินก็จะมีผลสัมพันธ์กับความสุขในระดับเล็กน้อยเท่านั้น

ส่วนปัจจัยด้านอายุนั้น Argyle (1999 cited in Compton, 2005) ได้ทำการสำรวจกลุ่มผู้สูงอายุ พบว่ากลุ่มผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะมีความพอใจในชีวิตและมีความสุขมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจากผู้ที่มีอายุน้อยกว่านั้น จะมีอารมณ์ที่รุนแรงในการใช้ชีวิต และการประเมินความสุขของทั้งสองวัยก็มีความแตกต่างกัน ผู้สูงอายุมีเป้าหมายและความต้องการในสิ่งที่เป็นไปได้ ซึ่งทำให้ความสุขและความพอใจมีมากกว่า ถึงแม้ว่าในด้านสุขภาพจะเป็นผลด้านลบเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่าก็ตาม แต่ผู้สูงอายุก็มีความพอใจในการใช้ชีวิตที่ผ่านมารวมถึงพอใจในชีวิตในปัจจุบันมากกว่า นอกจากนี้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมยังเป็นอีกปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของผู้ที่มีอายุมากขึ้น โดยการศึกษาของ Ryff (1989 อ้างใน รศรินทร์ เกรย์, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2548) พบว่าในสังคมที่เป็นแบบปัจเจกชนนิยม (Individualistic Society) ความสุขของผู้สูงอายุจะมีความสัมพันธ์กับการพึ่งพาตนเอง การควบคุมสถานการณ์ การพัฒนาตนเอง ความพอใจในชีวิต การมีเป้าหมายในชีวิต และการยอมรับตนเอง แต่ในสังคมตะวันออก เช่น ประเทศไทยที่ลักษณะทางสังคมแบบรวมหมู่ (Collective Society) ความสุขของผู้สูงอายุสัมพันธ์กับความปรองดองของครอบครัว และเพื่อนบ้าน การพึ่งพาอาศัยกันและกัน ความสงบสุขทางใจ การได้รับการยอมรับนับถือ และมีการร่วมกิจกรรมกับเพื่อนในวัยเดียวกัน อย่างไรก็ตาม โดยเฉลี่ยคนเราจะมีความสุขค่อนข้างคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงมากนักในตลอดช่วงชีวิต (Layard, 2005)

นอกจากนี้ Compton (2005) พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ และจากการศึกษาของ Nolen-Hoeksema and Rusting (1999 cited in Compton, 2005) ได้อธิบายถึงความแตกต่างของความสุขระหว่างเพศชายและหญิงว่า สาเหตุที่ผู้ชายมีความสุขน้อยกว่าผู้หญิงเนื่องมาจากธรรมชาติของผู้ชายจะปฏิเสธการเข้าสังคม และมีแนวโน้มที่จะคิดยาเสพติด คิดเรื่องดีมีแอลกอฮอล์มากกว่าผู้หญิง ถึงอย่างไรก็ตามระดับความสุขระหว่างผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันในระดับน้อยมาก (น้อยกว่า 1%) จึงอาจกล่าวได้ว่าความแตกต่างของเพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุข (Haring, Stock and Okun, 1984 cited in Myers and Diener, 1995)

ปัจจัยที่นักวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขได้ในระดับดี ได้แก่ สุขภาพ กิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรม ศาสนา

มนุษย์ให้ความสนใจเรื่องสุขภาพเป็นอย่างมาก เพราะเชื่อว่าการมีสุขภาพที่ดีจะเอื้ออำนวยให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่น และมีหลายงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างการมีสุขภาพที่ดีกับความสุข จากการสำรวจของ Myers (1992) พบว่า บุคคลที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์มีแนวโน้มที่จะไม่มีความสุข และ Argyle (1999) ก็พบว่าสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับ .32 ในขณะที่ Seligman (2002) ได้ให้ความสนใจด้านความสัมพันธ์ของความผิดปกติทางร่างกายกับความสุข และพบว่าความบกพร่องทางร่างกายถือเป็นความผิดปกติทางร่างกายที่รุนแรงและมีผลทำให้ความสุขและความพอใจในชีวิตลดน้อยลง ถึงแม้ว่าการได้รับการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่องจะมีส่วนทำให้ความสุขเพิ่มขึ้นในปีถัดไป แต่ความสุขของบุคคลที่มีโรครุมเร้าก็มีแนวโน้มที่จะลดลง แต่ Layard (2005) ก็ได้แสดงความคิดเห็นว่าถึงแม้สุขภาพจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข แต่ก็ไม่ใช่อัจฉริยะใดๆ นั่นเป็นเพราะมนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับข้อจำกัดทางกายภาพของตนได้

กิจกรรมทางสังคมมีส่วนทำให้มนุษย์มีความสุข เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเพื่อน จะมีความสุขมากกว่าระดับเฉลี่ย Argyle (2002) กล่าวว่ามนุษย์สามารถเพิ่มความสุขของตนเองขึ้นได้ โดยการรวมกลุ่มกับคนที่มိลักษณะเหมือนหรือคล้ายกัน ซึ่งจะทำการสร้างหรือพัฒนาทักษะทางสังคมให้มีมากขึ้น และทำให้มีความสุขมากขึ้นด้วย แรงสนับสนุนทางสังคมมีความหมายรวมไปถึง การได้รับสนองตอบทางด้านอารมณ์ การตอบสนองพฤติกรรมด้านบวก และการได้รับความช่วยเหลือ ซึ่งการได้รับการสนับสนุนทางด้านสังคมนี้ยังมีผลต่อสุขภาพที่ดีอีกด้วย จากการศึกษาของ Salovey *et al.* (2000 cited in Compton, 2005) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างหญิงที่เป็นมะเร็งเต้านมจะช่วยให้คนเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตได้ยาวนานกว่ากลุ่มที่ได้รับการบำบัดรักษาแบบทั่วไปนานถึง 18 เดือน และยังช่วยให้ร่างกายตอบสนองต่อยาและกระบวนการรักษาทางการแพทย์อีกด้วย

วัฒนธรรมและศาสนาต่างก็มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับหนึ่ง ในสังคมแบบปัจเจกชนนิยม (Individualistic Society) ซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลสูงมาก ผู้คนจะมุ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนบุคคลมากกว่าส่วนรวม ความสุขจะขึ้นกับตัวเอง คือ พึ่งพาตนเอง การพัฒนาตนเอง การควบคุมสถานการณ์ได้ และการยอมรับตัวเอง แต่สังคมแบบรวมหมู่ (Collective Society) ที่ประชาชนมีเป้าหมายร่วมกัน ให้ความสำคัญของการเป็นสมาชิกภาพ เช่น ครอบครัว เพื่อนบ้าน กลุ่มลักษณะอาชีพที่คล้ายกัน การร่วมกิจกรรมของคนในวัยเดียวกัน

(รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2548) และผู้ที่เข้าถึงแก่นของศาสนาจะมีความสุขมากกว่าผู้ที่เข้าใจเพียงผิวเผิน (Argyle, 1999; Poloma and Pendleton, 1990 cited in Weiten, 2001) ถึงแม้จะมีหลายงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างศาสนาและความสุข แต่ก็ยังไม่ชัดเจนว่าศาสนาช่วยให้มีความสุขได้อย่างไร นักศึกษาวิจัยหลายท่านเชื่อว่า ศาสนาทำให้ผู้คนมีความหวัง และทำให้ชีวิตมีความสำคัญ ช่วยให้อยอมรับความผิดหวัง พื้นฟูสภาพจิตใจหลังได้รับความสูญเสียได้เร็วขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาในประเทศในยุโรปและอเมริกาที่พบว่าผู้คนมีความสุขและความพอใจมากขึ้นเมื่อมีศรัทธาและร่วมกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ (Inglehart, 1990; Witter *et al.*, 1985 cited in Myers and Diener, 1995)

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับสูงและถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ สามารถพยากรณ์ถึงความสุขได้ในระดับดีมาก ได้แก่

1. ความรักและการสมรส (Love and Marriage) ความรักและการสมรสเป็นรูปแบบหนึ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันใกล้ชิดของมนุษย์ การสำรวจในประเทศทางยุโรป และอเมริกาเหนือที่มีการเปรียบเทียบผู้ที่ไม่เคยแต่งงาน คู่แต่งงานที่แยกกันอยู่ หม้าย และคู่แต่งงาน พบว่าคู่ที่แต่งงานแล้วจะมีความสุขและมีความพอใจในชีวิตมากกว่ากลุ่มอื่นๆ และจากการสำรวจของ The National Opinion Research Center ในช่วงปี 1972 – 1994 พบว่าคนอเมริกัน 32,139 คนที่ตอบว่ามีความสุขในระดับสูงนั้น 40% เป็นคู่แต่งงาน และ 24% เป็นผู้ที่ไม่เคยแต่งงาน (Myers, 2000) และ Mastekasa (1994 cited Myers, 2000) ก็ยืนยันถึงความสัมพันธ์ของคู่แต่งงานที่มีผลให้มีความสุขอยู่ในระดับสูง โดยจากการสำรวจ ประชากรกว่า 20,800 คน จาก 19 ประเทศ พบว่าผลความสัมพันธ์อันใกล้ชิดของคู่แต่งงานจะช่วยลดอัตราการเสี่ยงต่อโรคซึมเศร้า อีกทั้ง Myers และ Diener (1995 cited in Weiten, 2001) ยังได้นำเสนองานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า คู่แต่งงานที่อยู่ด้วยกันจะมีความสุขมากกว่าคนโสดหรือคู่ที่หย่าร้างกัน บางคนความสุขเกิดจากความสนิทสนม การครองคู่ แต่ในขณะเดียวกันบางคนกลับไม่มีความสุขเพราะต้องพยายามในการรักษาชีวิตคู่ไว้ ซึ่ง Paykel (1979 cited in Compton, 2005) ได้ทำการศึกษาและพบด้านลบของการแต่งงาน คือ ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัญหาด้านความสัมพันธ์ในเชิงคู่สาว ซึ่งเป็นชนวนของความสัมพันธ์ที่แย่งของคู่แต่งงาน อย่างไรก็ตามแม้การสำรวจหลายๆ ครั้งจะพบว่าคู่แต่งงานส่วนมากบอกถึงความสุขในระดับสูง แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า คนที่ไม่แต่งงาน หรือคนที่มีการหย่าร้าง จะไม่มีความสุข เพียงแต่จากการศึกษาที่พบนั้น คนที่แต่งงานจะมีความสุขมากกว่า (Myers, 2000)

2. หน้าที่การงาน (Work) หลายคนไม่ได้คาดหวังว่างานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข แต่ความจริงแล้วงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุข ถึงแม้จะไม่ชัดเจนเหมือนความรักและการสมรสก็ตาม แต่ความพึงพอใจในงานก็มีความสัมพันธ์กับความสุข (Warr, 1999 cited in Weiten, 2001) เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมด้วยสังคม ดังนั้นการทำงานจึงไม่ใช่เพียงเพื่อหารายได้เท่านั้น แต่ยังมีคามหมายให้กับชีวิต ช่วยสร้างกลุ่มและความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในสังคม งานที่ท้าทายบ่งบอกถึงความเป็นตัวตน ทำให้มีความหวัง และได้แสดงออกถึงความสามารถ (Myers and Diener, 1995) เหตุนี้การว่างงานจึงเป็นสิ่งที่เลวร้าย ไม่ใช่แค่ลดรายได้เท่านั้น ยังลดความสุขอีกทั้งทำให้สูญเสียความเคารพตนเองและความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจากการทำงานอีกด้วย ซึ่ง Layard (2005) ได้กล่าวถึงความสุขที่ลดลงนั้นเป็นเพราะการสูญเสียตัวงานไม่ใช่การสูญเสียรายได้ นอกจากนั้น Argyle (1987, 2002) ยังกล่าวถึงผลของการถูกเลิกจ้างและการกลัวต่อการว่างงานซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะของงานที่มีการเปลี่ยนแปลง คือ มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย ใช้คอมพิวเตอร์มาควบคุม ซึ่งเทคโนโลยีที่นำมาใช้นี้จะส่งผลต่อความสนุกที่เกิดจากการทำงาน และความต้องการคนลดลง ความสุขและความพอใจในชีวิตของพนักงานและผู้ที่ถูกเลิกจ้างจึงลดลง และมีความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดความเชื่อมั่น บ้างรู้สึกโกรธ บ้างก็เฉยๆ นอกจากนั้นผู้ว่างงานจะไม่มีสังคม ไม่ยินดียินร้ายต่อคนรอบข้าง และมักเก็บตัวอยู่คนเดียว แต่จากการสำรวจของศูนย์อาสาสมัครในกรุงลอนดอน ที่ได้ทำการสำรวจกลุ่มอาสาสมัครที่ไม่มีงานประจำ กลับพบว่ามึผลในด้านบวก คือพวกเขามีความพอใจที่ได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ๆ และเสริมสร้างความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น เพราะเป็นงานที่พวกเขามีสิทธิเลือกเอง (Pearce, 1993 cited in Argyle, 2002)

กลุ่มผู้ที่ปลดเกษียณแล้ว เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีผลสำรวจออกมาว่ามีความสุขมากกว่าตอนทำงาน เป็นเพราะในช่วงวัยนี้ การได้เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ทางสังคมกับกลุ่มพวกเดียวกัน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของคนกลุ่มนี้ บางกิจกรรมอาจมีการสร้างทักษะด้านอื่นๆ ขึ้นอีกมากมาย และมีความพอใจมากที่ตนได้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Warr and Payne, 1982 cited in Argyle, 2002)

Csikszentmihalyi (1990 cited Myers and Diener, 1995) กล่าวว่า มี 2 เหตุผลที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงาน คือ เมื่องานมีความท้าทายที่มากกว่าความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความวิตกกังวล และเกิดภาวะกดดันขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้างานที่ทำนั้นขาดความท้าทายทั้งๆที่มีความรู้ความสามารถอยู่เต็มเปี่ยม ก็จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย Csikszentmihalyi

ได้จัดความรู้สึกที่อยู่ระหว่างความวิตกกังวลและความเบื่อหน่ายนี้ว่าเป็นจุดที่มีความสามารถและมีทักษะสูงที่เขาเรียกว่า 'Flow' ซึ่งหมายถึงภาวะใดภาวะหนึ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยไม่ต้องมีการคิดทบทวน และเป็นความรู้สึกที่ควบคุมการกระทำของตัวเองได้ มีการรับรู้การมีตัวตนและสิ่งรอบข้าง เช่น รับรู้ถึงสิ่งกระตุ้น และการตอบสนอง หรือการรับรู้เรื่องราวในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต หรือเรียกว่าเป็นการไหลลื่นของงาน โดยที่ไม่ต้องคิดวิเคราะห์ (Csikszentmihalyi, 1975 cited Compton, 2005) นอกจากนี้ Csikszentmihalyi ยังกล่าวอีกว่าความสุขที่มาจากงานไม่ได้มาจากการอยู่นิ่งเฉย แต่มาจากการได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ มีความสนใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ไม่ว่าจะป็นงานหลักหรืองานอดิเรกที่มีความน่าสนใจและความท้าทาย จะทำให้รู้สึกถึงความอยากมีส่วนร่วมในความสุขนั้นไปด้วย ดังนั้นงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความน่าสนใจจึงเป็นที่มาของความสุข

3. บุคลิกภาพ (Personality) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญซึ่งสามารถพยากรณ์ถึงความสุขส่วนบุคคล และความสุขในอนาคต นักวิจัยหลายท่านกล่าวว่าความสุขไม่ได้ขึ้นกับปัจจัยภายนอก แต่ขึ้นกับปัจจัยภายในมากกว่า เช่น การมองชีวิตในอนาคตของตน (Lykken and Tellegen, 1996 cited Weiten, 2001) จากปัจจัยภายในที่น่าสนใจนี้ ทำให้เริ่มมีการศึกษาและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุข ซึ่งพบความสัมพันธ์ที่ชัดเจน เช่น บุคลิกภาพแบบแสดงตัวหรือบางคนให้นิยามว่าเป็นบุคลิกภาพเชิงบวกนั้นจะมีความสัมพันธ์กับความสุขผู้ที่เข้าสังคมได้ดี ร่าเริง และได้รับการดูแลจากสังคม คนเหล่านี้จะมีความสุขมากกว่าคนอื่น ๆ

Compton (2005) เห็นว่าปัจจัยภายในด้านบุคลิกภาพสามารถพยากรณ์ความสุขได้ ซึ่งเขาได้ทำการศึกษางานวิจัยจากหลายๆ ท่าน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความสุขของประชากรในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมตะวันตกได้ ได้แก่ การนับถือตนเอง การเข้าใจ และการรับรู้ถึงอำนาจการควบคุม การมีพฤติกรรมแบบแสดงตัว การมองโลกในแง่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และการเข้าใจความหมายและมีความหวังในชีวิต ซึ่ง Compton อธิบายว่าการเข้าใจและการรับรู้ถึงอำนาจการควบคุม (Sense of Perceived control) คือความเชื่อที่ว่ามึบางสิ่งที่คุณควบคุมชีวิตได้ นั่นคือบุคลิกภาพของคนที่มีความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจในการควบคุมตนเอง หรือที่เรียกว่า locus of control ซึ่งบุคคลที่เชื่อว่าอำนาจการควบคุมตนเกิดขึ้นจากภายในและต่อเนื่องสู่การแสดงออกภายนอก จะมีลักษณะนิสัยที่อุตสาหกรรมมากกว่าบุคคลที่เชื่อว่าอำนาจควบคุมตนเองมาจากปัจจัยภายนอก หรือเป็นเพราะโชคชะตา ในปี 1981 Lefcote ได้ศึกษาความเชื่อในการควบคุมตนเองและพบว่ามีความสัมพันธ์กับการแสดงออกที่มีลักษณะเชิงบวก แต่ปัจจุบันการพยากรณ์ความสุขจาก

ความเชื่อในการควบคุมตนเองมีค่อนข้างน้อย นักวิจัยหลายคนเชื่อว่า Locus of control เป็นปัจจัยเดียวกับ personal control ซึ่งในปี 1999 Peterson ได้อธิบายถึง Personal control ว่าเป็นความเชื่อส่วนบุคคลที่ทำให้มีพฤติกรรมแสดงออกในทางที่ดีที่สุดยอด หรือแสดงออกในทางเลวร้ายเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ส่วนการมีพฤติกรรมแบบแสดงตัว (Extroversion) นั้น Compton ได้อธิบายว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลที่แสดงถึงความสนใจของตนเอง ที่มีต่อวัตถุ สังคม และมีการปรับตัวเข้าหาในทางตรงข้าม พฤติกรรมแบบเก็บตัว (Introverted) จะเป็นการแสดงออกที่ไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน อาจแสดงออกในทางความคิดหรือความรู้สึก จากงานวิจัยของหลายๆ ท่านเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมแบบแสดงตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุข เช่น Diener *et al.* (1991), Costa and McCrae (1986) ต่างพบว่าบุคคลที่มีลักษณะแบบแสดงตัวจะมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสุข และสามารถพยากรณ์แนวโน้มของการมีความสุขได้ถึง 30 ปีล่วงหน้า และงานวิจัยของ Larsen and Kasimatis (1990) ยังเป็นการสนับสนุนแนวคิดนี้ โดยผลการศึกษาที่ให้นักศึกษาทำการบันทึกอารมณ์ของตนเองในแต่ละวันตลอดสัปดาห์ โดยให้ประเมินค่าความสุขตั้งแต่ระดับ 1 มีความสุขน้อย, ระดับ 2 รู้สึกปกติ และระดับ 3 มีความสุขที่สุด พบว่านักศึกษากลุ่มที่มีลักษณะแบบแสดงตัวได้จัดระดับความสุขของตนเองอยู่ในระดับ 2 ส่วนกลุ่มที่มีลักษณะแบบเก็บตัวจะจัดระดับของตนเองอยู่ในระดับ 1 จึงเห็นได้ว่าคนที่มีความสุขสูงกว่ากลุ่มเก็บตัว แต่นั่นก็ไม่ได้หมายความว่า คนที่มีพฤติกรรมแบบเก็บตัวจะมีความสุขน้อยกว่า

นอกจากปัจจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีผู้เชี่ยวชาญอีกหลายท่านที่ได้ศึกษาถึงความสุข และได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขแตกต่างกันออกไป ได้แก่

Seligman (2002) กล่าวว่าความสุข (Happiness) และความผาสุก (Well-being) เป็นคำที่สามารถใช้แทนกันได้ ซึ่งเป็นเป้าหมายรวมของจิตวิทยาด้านบวก (Positive Psychology) และรวมไปถึง ความรู้สึกด้านบวก (Positive Emotion) เช่น ความปลื้มปิติยินดี ความสบายใจ และเป็นการกระทำด้านบวก เช่น การมีส่วนร่วม หรือความผูกพัน ทั้งความสุขและความผาสุกต่างก็เป็นผลของจิตวิทยาด้านบวก ซึ่ง Seligman ได้อธิบายถึงความสุขว่าเป็นจิตวิทยาในเชิงบวก ซึ่งเกิดขึ้นจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความพอใจในชีวิต (Pleasant life) เป็นสภาวะอารมณ์เชิงบวกเกี่ยวกับอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ผู้ที่มีความพอใจในชีวิตมักเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความพอดี พอใจและมีอารมณ์ที่สงบ สามารถทำตามความต้องการของตน และรู้จักการให้อภัย มีความหวัง และปราถนาดี การมองโลกและสถานการณ์ต่างๆ ในแง่ดี รวมทั้งมีความเชื่อ และการมีศรัทธา มีความสบายใจ มีใบหน้าที่ยิ้มแย้ม อาจกล่าวได้ว่าได้เป็นความสงบในชีวิต มีความพอใจสูงสุด และมีความเจ็บปวดต่ำสุด หรือมีสภาวะทางอารมณ์ในเชิงลบน้อยที่สุด

2. ความสำเร็จในชีวิต (Engaged life) เป็นลักษณะเชิงบวกของการได้รับการสนับสนุน การแสดงความสามารถและการมีส่วนร่วม รวมถึงความสัมพันธ์อันลึกซึ้งกับครอบครัว การงาน ความรัก และงานอดิเรก การอยู่ภายใต้สังคมที่มีวัฒนธรรมที่ดีงาม มีการช่วยเหลือกันและกัน การได้รับการสนับสนุนจะทำให้มีความเป็นตัวของตัวเอง เป็นผู้ใช้ชีวิตอย่างชาญฉลาด มีความเป็นผู้นำ มีอิสระที่จะมอบหรือได้รับความรัก มีกำลังใจและความสามารถทำตามที่ตนปรารถนา เป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม สามารถเข้าสังคมหรือมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มีความอดสาหะพยายาม มีความเข้าใจซึ่งถึงคุณค่าของความงามและความดี หรือที่ Myers (2004) กล่าวว่า เป็นลักษณะของการมีชีวิตที่ดี (Good life) มีความเคารพและรู้คุณค่าของตน ซึ่งหนทางที่จะนำไปสู่คุณค่าดังกล่าวนี้คือการรักษาความดี ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

3. คุณค่าในชีวิต (Meaningful life) เป็นภาวะอันลึกซึ้งของการบรรลุถึงความรู้สึก เป็นสิ่งพิเศษเพื่อจุดมุ่งหมายที่เหนือกว่าความเป็นตัวตน การทำให้ชีวิตมีความหมายเป็นความพอใจที่อยู่ติดตัวไปตลอดชีวิต การดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามทางที่ดีนั้นก็ถือว่าการเติมเต็มชีวิตให้มีความหมายและมีคุณค่า คุณค่าในชีวิตคือการเสียดสละความสุขส่วนตัวเพื่อจุดมุ่งหมายอันยิ่งใหญ่กว่า (Myers, 2004)

ในพุทธศาสนาเองก็ได้มุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติตนเพื่อแสวงหาความสุขที่แท้จริง ซึ่งถือเป็นความสุขที่บริสุทธิ์ ก็เป็นความอึดใจที่แท้จริง เป็นความพอใจตนเอง ยินดีในสิ่งที่ตนมี เป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง การแสวงหาความสุขที่แท้จริงในเชิงพระพุทธศาสนานั้นคือการดับทุกข์ และเข้าสู่ นิพพาน คือ หหมดความทุกข์ เป็นบรมสุขหรือสุขสูงสุด (พุทธทาส, 2543; พระธรรมปิฎก, 2543)

ไชย ณ พล (2548) ได้อธิบายถึงความสุขในเชิงของพุทธศาสนาไว้ว่า ความสุขเป็นภาวะแห่งความรู้สึกพึงพอใจ ยินดี ปรีดา ปลื้มปิติ ปราโมทย์ ภาควุฒิ บริสุทธิ ความสุขตามความเชื่อทางพระพุทธศาสนาจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับตามพัฒนาการ คือ ความสุขอันอิงอาศัย ความสุขอันอิสระ และความสุขอันบริสุทธิ์ไร้ขอบเขต ดังนี้

1. ความสุขอันอิงอาศัย คือความสุขที่ต้องการได้ การมี การเป็น ซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่ง เพื่อสานสร้างความสุขให้เกิดขึ้น และหล่อเลี้ยงให้ตั้งอยู่ เช่น ต้องมีความรักจึงเป็นสุข ต้องมีทรัพย์จึงเป็นสุข ต้องมีตำแหน่งจึงมีสุข ต้องได้รับการยอมรับจึงมีสุข ต้องประสบผลสำเร็จจึงเป็นสุข สุขเหล่านี้เป็นสุขที่มีคุณภาพต่ำ ถูกบีบคั้นเสมอ มีความคับแคบ มีความแปรปรวนสูง เหนื่อยยากที่จะได้มา เมื่อได้มาต้องลงทุนลงแรงรักษามาก เมื่อสูญเสียไปก็เสียใจ สร้างความเสียหายต่อเนื่องเป็นปฏิริยาถูกไขได้มาก

2. ความสุขอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพา คือความสุขในใจตน เช่น ความสุขในสติ สมาธิ ปัญญา คุณค่าและความดีในตน เป็นความสุขที่ไม่ต้องอิงอาศัยปัจจัยภายนอก จึงมีความมั่นคงสูงกว่าแปรปรวนน้อยกว่าความสุขระดับแรก ความสุขอิสระนี้ เป็นความสุขที่ใช้ประโยชน์ได้มากมาย ทำให้จิตใจมีความตั้งมั่น มีความเชื่อมั่นในตนมาก มีอานุภาพสูงซึ่งหากพัฒนาจนชำนาญจะเกิดอำนาจเหนือสิ่งธรรมดาได้ ความสุขระดับนี้เป็นความสุขขั้นดี เพราะทำให้ชีวิตเป็นอิสระมากขึ้น จิตใจเป็นใหญ่มากขึ้น สามารถสร้างความสุขได้ด้วยตนเอง ความสุขเหล่านี้ เช่น ความสุขจากความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจในตน ความสุขจากความคิด ความฝัน จินตนาการที่ดี สุขจากความดี ความเมตตา สุขจากจิตใจที่สงบ ความสุขจากปัญญาเห็นความจริงตามเป็นจริง จนเข้าใจสิ่งต่างๆอย่างไม่กังขา สุขระดับนี้ถือเป็นทรัพย์มหาศาล แต่ความสุขระดับนี้ยังพริ้วไปตามอาการจิตอยู่ จึงไม่ใช่ที่สุดแห่งความสุข

3. ความสุขบริสุทธิ์ไร้ขอบเขต คือความสุขแห่งจิตใจที่ใสบริสุทธิ์ ไร้มลทิน ปราศจากกิเลสแห่งทุกข์ เป็นความสุขที่มีพลังแห่งความดี ความสุขแบบนี้เป็นสุขที่สมบูรณ์ที่สุดของชีวิต จัดเป็นความสุขอันสูงสุดคือสุขแห่งความสุขทั้งปวง

ในด้านเศรษฐศาสตร์เองก็ให้ความสำคัญของความสุขเช่นกัน โดยระบบทางเศรษฐศาสตร์เป็นเรื่องที่ว่าด้วยการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเลือกบริโภค การออม การลงทุน และการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากร ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม จึงถือได้ว่าเศรษฐศาสตร์เป็นสาขาที่มี

ความสัมพันธ์กับความสุขของมนุษย์แต่ละคน เพราะการเลือกแนวทางการจัดการทรัพยากรของบุคคลและสังคม ย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และมีความสุขของผู้คนในสังคมด้วย ในอีกมุมมองหนึ่งการใช้หลักเศรษฐศาสตร์ก็เพื่อเป้าหมายให้เกิดความอยู่ดีกินดีและเกิดความสุขในสังคมและในทางกลับกัน ผลสืบเนื่องทางระบบเศรษฐศาสตร์กลับกลายเป็นความทุกข์ของผู้คน เช่น การแข่งขันกัน หรือการอพยพถิ่นฐานเดิมเพื่อเสียดสละให้กับการพัฒนา (เดชรัต สุขกำเนิด, 2550) ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และ 9 จึงหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคน โดยถือว่า “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” มากกว่ามุ่งเน้นด้านเศรษฐกิจ โดยพัฒนาคนให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อนำไปสู่จุดหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546)

เดชรัต สุขกำเนิด (2550) ได้มีมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์แนวคิดใหม่ ที่มองถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและเศรษฐศาสตร์และเรียกว่าเศรษฐศาสตร์ความสุข โดยมีความคิดเห็นที่แย้งกับระบบเศรษฐศาสตร์กระแสหลักหรือเศรษฐศาสตร์ระบบเดิม ที่มีเป้าหมายหลัก คือ สวัสดิการ (welfare) ซึ่งหมายถึงการสร้างความปลอดภัยหรือความพอใจ (pleasure) ให้กับผู้บริโภคและสังคม หรือการทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด โดยกิจกรรมทางเศรษฐศาสตร์ความสุขที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การทำงาน ซึ่งพบว่าการทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการทำให้เกิดคุณค่าพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการ ถือได้ว่าเป็นสะพานเชื่อมสู่ความสุขได้โดยตรง โดยไม่ต้องการการบริโภค และเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขได้อย่างมั่นคงมากกว่าการบริโภค ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความสุขตามแนวคิดของเดชรัตมี 3 ลักษณะ คือ

1. การทำงาน ถือเป็นกลไกที่สำคัญเพื่อยังชีพ ความมั่นคง และการพึ่งพาตนเองของมนุษย์ การทำงานที่ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีพ การทำงานที่ให้ผลตอบแทนที่มั่นคง การทำงานที่มีทางเลือกในการได้รับผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ ในช่วงเวลาวิกฤติ และการทำงานที่ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง จึงเป็นคุณค่าพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการ และเป็นพื้นฐานสำหรับความสุข หากปราศจากองค์ประกอบที่สำคัญข้างต้น มนุษย์ก็ยากที่จะพบความสุขที่ยั่งยืน แม้ว่าจะมีรายได้และการบริโภคอย่างสมบูรณ์ก็ตาม

2. การทำงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยง และจริงจัง จะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน และเกิดเป็นความเข้าใจในที่สุด จนเกิดเป็นความรักในการทำงาน ความรักในสิ่งรอบข้าง และเกิดความสุขในชีวิต ซึ่งความรักที่เกิดขึ้นถือได้

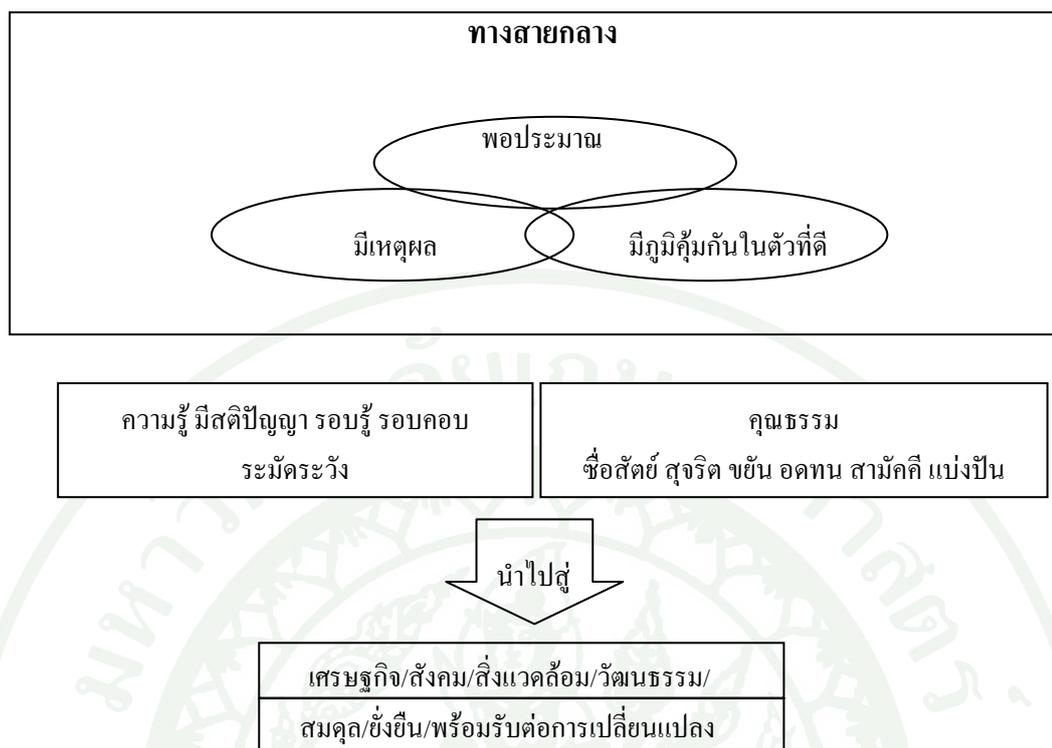
ว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม และการคิดอย่างสร้างสรรค์ ต่อไป จนกลายเป็นความสุขจากการทำงาน ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์เชิงพฤติกรรมบางส่วนยอมรับว่า ความสุขของมนุษย์เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ในกระบวนการต่างๆ ไม่ใช่เกิดจากผลลัพธ์ที่เป็นรายได้เท่านั้น

3. การทำงานที่มีความรักในงานเป็นที่มาของความภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนเอง และการดำรงอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี ดังนั้นการทำงานจึงสัมพันธ์กับกระบวนการเกิดความสุขจากการเป็นอยู่ (Being) ขณะเดียวกัน การทำงานบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง และการดำรงอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี ก็เชื่อมโยงถึง ความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมและสมานฉันท์ในสังคม อันเป็นเหตุที่เชื่อมโยงของกระบวนการเกิดความสุขจากความสัมพันธ์ (relating) ซึ่งทั้งสองส่วนถือเป็น หลักเบื้องต้นสำหรับการมีอิสรภาพที่แท้จริงอันเป็นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน

ในระบบเศรษฐศาสตร์ได้มีการกำหนดระดับของผลผลิตมวลรวม (GDP) เป็นดัชนีวัดความเป็นอยู่ที่ดี แต่ในแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ความสุขได้กำหนดให้การวัดระดับความสุขมวลรวม (GNH) เป็นดัชนีชี้วัด ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาที่มุ่งคนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งให้คนอยู่อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน (นพดล วรรณิกา และคณะ, ม.ป.ป. อ้างใน นิรนาม, 2550)

### ความสุขกับเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐบาล ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยประยุกต์หลักทางพระพุทธศาสนาเข้ามาร่วมด้วย ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมีพระราชดำรัสแก่พสกนิกรชาวไทยมาตลอด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นหลักเศรษฐกิจที่พิจารณาว่าสังคมจะอยู่ดีมีสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับการกระจายผลผลิตในสังคม นอกจากการให้ความสำคัญที่ปริมาณผลผลิต



### ภาพที่ 1 โครงสร้างของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา: คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2549 อ้างใน ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง, 2551)

ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง (2551) ได้ให้ความหมายของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า ความพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง หากขาดองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็เป็นความพอเพียงที่ไม่สมบูรณ์

1. ความพอประมาณ (Moderation) มีสองนัย คือ ความพอดี ไม่สุดโต่ง และการยืนได้บนขาของตนเอง (Self-Reliant) เป็นการดำเนินชีวิตอย่างทางสายกลาง โดยมีการกระทำที่ไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไปในมิติต่างๆ เช่น การบริโภค การผลิตอยู่ในระดับสมดุล การใช้จ่าย การออมอยู่ในระดับที่ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้เราทำอะไรเต็มตามศักยภาพ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เพื่อเป็นการยืนได้ด้วยลำแข้งของตนเอง

2. ความมีเหตุมีผล (Reasonableness) หมายความว่า การตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ที่มีความพอประมาณ จะต้องมีการรอบรู้คิดถึงระยะยาว ต้องมีเป้าหมายและวิธีการที่เหมาะสม มีความรู้ในการดำเนินการ มีการพิจารณาจากเหตุปัจจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ต้องเป็นการมองระยะยาว และคำนึงถึงผลกระทบของการกระทำและความเสี่ยง จะทำให้ความพอประมาณทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. การมีภูมิคุ้มกันในตัวดีพอควร (Self-Immunity) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสถานะต่างๆ อย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการเตรียมตัวพร้อมรับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ การกระทำอย่างพอเพียงต้องคำนึงถึงเหตุการณ์และผลทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ภายใต้อำนาจของข้อมูลที่มีอยู่ และสามารถสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการมีภูมิคุ้มกันนี้จะทำให้มีความพอเพียงแม้เกิดการเปลี่ยนแปลง รับมือได้กับเหตุการณ์ที่แย่ที่สุด

การจะมีความพอเพียงได้นั้น ยังมีเงื่อนไขในการปฏิบัติ 2 ประการ คือมีความรอบรู้รอบคอบ ระมัดระวัง และ เงื่อนไขคุณธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความรอบรู้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ อย่างรอบด้าน ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นประโยชน์พื้นฐาน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติอย่างพอเพียง การมีความรู้ย่อมทำให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวมทั้งความรอบคอบ ความระมัดระวัง คือ มีการวางแผน โดยสามารถนำความรู้และหลักวิชาการมาพิจารณาเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน และความมีสติ ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ และในทางปฏิบัติอาจมีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคมอีกด้วย

2. คุณธรรม หมายถึงความซื่อสัตย์สุจริต ครอบคลุมคนทั้งชาติ ทุกหน้าที่ ทุกระดับชั้น มีสองด้านคือ ด้านจิตใจและปัญญา เน้นความรู้คู่คุณธรรม ตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ส่วนอีกด้านหนึ่งคือ การกระทำ เป็นแนวทางการดำเนินชีวิต เน้นความอดทน ความเพียร สติปัญญา และความรอบคอบ การปฏิบัติตามเงื่อนไขจะทำให้เกิดความพอเพียงได้ ทำให้ไม่มีความโลภ ไม่เบียดเบียน

ความพอเพียงเป็นทั้งวิธีการและผล (Mean and End) จากการกระทำ โดยทำให้เกิดวิธีการพัฒนาและผลของการพัฒนาที่สมดุล และความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ความสมดุลและความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสมดุลในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และมีความสมดุลในการกระทำทั้งเหตุและผล ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนของการพัฒนา ภายใต้วัดทั้งภายในและภายนอกประเทศ

จากนโยบายการพัฒนาโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง จึงทำให้มีการศึกษาถึงความสุขทั้งในแง่ของสุขภาพจิต ซึ่ง อภิชัย มงคล, วัชณี หัตถพนม และคณะ (2544ก) ได้พัฒนาเครื่องมือชี้วัดความอยู่ดีมีสุข เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่นโยบายในการพัฒนาสุขภาพจิตของคนไทย และให้การช่วยเหลือและแก้ปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้น อันจะส่งผลให้อัตราการเจ็บป่วยทางจิตในระยะเริ่มต้นลดน้อยลง และส่งผลให้ประชาชนไทยพัฒนาศักยภาพของตนในการดำเนินชีวิตจากการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย อภิชัย มงคล, วัชณี หัตถพนม และคณะ ได้จำกัดความของสุขภาพจิตไว้ว่า เป็นสภาพชีวิตที่เป็นสุข ซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยองค์ประกอบที่ได้ทำการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกซึ่งแต่ละองค์ประกอบหลักนั้นมีองค์ประกอบย่อยรวมแล้ว 20 องค์ประกอบ ได้แก่ คือ 1) ด้านสภาพจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกในทางที่ดี ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี การรับรู้ภาวะสุขภาพและการเจ็บป่วย ภาพลักษณ์และรูปร่าง 2) ด้านสมรรถภาพทางจิตใจ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสามารถที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามความคาดหวัง ความมั่นใจในการเผชิญหน้าปัญหา การควบคุมจิตใจตนเองที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินชีวิตประจำวัน 3) ด้านคุณภาพของจิตใจ ได้แก่ เมตตา การนับถือตนเอง ประสบการณ์ชีวิตที่มีค่าต่อจิตใจ ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต ความเสียสละ 4) ด้านปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนจากครอบครัว ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต การดูแลสุขภาพและบริการสังคม การมีส่วนร่วมและมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ การมีเวลาว่าง รวมถึงสภาพแวดล้อม และจากการใช้เครื่องมือดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยที่ได้มานั้น กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์มีความเข้าใจว่าสุขภาพจิต คือความผาสุก มีความสุข อยู่ดีกินดี ดังนั้น อภิชัย มงคล, วัชณี หัตถพนม และคณะ (2544ข) จึงได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความหมายของสุขภาพจิตและความสุขในบริบทของสังคมไทย โดยทำการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบหลักของสุขภาพจิตทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพจิตใจ 2) ด้านสมรรถภาพทางจิตใจ 3) ด้านคุณภาพของจิตใจ และ

4) ด้านปัจจัยสนับสนุน กับนิยามความสุขในบริบทของสังคมไทยโดยเปรียบเทียบในมุมมองพุทธศาสนา วิชาการ และประชาชนทั่วไป จากการศึกษาพบว่าสุขภาพจิตและความสุขเป็นเรื่องเดียวกัน โดยในองค์ประกอบด้านสภาพจิตใจจะเกี่ยวข้องกับความสุขภาพดี และเพื่อความสะดวกในการใช้และเผยแพร่เครื่องมือชี้วัดนี้ จึงเรียกชื่อว่าดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (Thai Happiness Indicators, THI) ที่มีทั้งฉบับสมบูรณ์ 66 ข้อ (THI-66) และฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15)

จากการพัฒนาเครื่องมือชี้วัดความสุขคนไทย (THI) ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นการดำเนินการและเก็บข้อมูลเฉพาะประชากรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น ดังนั้นจึงมีการทำการศึกษาวิจัยต่อยอดจากการศึกษาในปี 2544 และเพื่อเป็นการขยายเครือข่ายการเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพจิตไปสู่บริการสาธารณสุขใกล้บ้าน ตลอดจนให้หน่วยงานที่สนใจได้นำเครื่องมือไปประเมินภาวะสุขภาพจิตของประชาชนในหน่วยรับผิดชอบ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนทั่วประเทศ วิเคราะห์หาค่าปกติและพัฒนาจนสำเร็จแล้วสามารถนำไปใช้กับประชากรได้ทั่วประเทศ และพัฒนาเครื่องมือจนได้ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator, THMI) ฉบับใหม่ โดยให้นิยามความหมายของสุขภาพจิตว่า หมายถึงสภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมถึง ความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (อภิรักษ์ มงคล, วัชณี หัตถพนม และคณะ, 2547) ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน และองค์ประกอบย่อยเป็น 21 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพจิตใจ (Mental state) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความรู้สึกในทางที่ดี (General well positive affect), ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General well-being negative affect) และการรับรู้ภาวะสุขภาพ และการเจ็บป่วยทางจิตใจ (Perceive illhealth and mental illness)

2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships), ความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (Expectation achievement congruence), ความมั่นใจในการเผชิญหน้าปัญหา (Confidence in coping) และการควบคุมจิตใจของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ (Inadequate mental mastery)

3. ด้านคุณภาพจิตใจ (Mental quality) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ เมตตา กรุณา และเสียสละ (Kindness and altruism), การนับถือตนเอง (Self esteem), ความศรัทธา (Faith) และความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative thinking and enthusiasm)

4. ด้านปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การสนับสนุนทางสังคม (Social support), การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support), ความปลอดภัยในร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical safety and security) และการดูแลสุขภาพและบริการทางสังคม การให้บริการและคุณภาพของการบริการ (Health and social care)

จากผลการศึกษารายงานข้างต้นดังกล่าวมานี้ ทำให้ได้เครื่องมือในการชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ที่เรียกว่า ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator, THMI) ฉบับสมบูรณ์ (THMI-54) และฉบับสั้น (THMI-15) ซึ่งเป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากรทั่วประเทศ ทั้ง ประเทศ เพื่อใช้ประเมินสุขภาพจิตของคนไทย ในหน่วยงาน หรือชุมชน และเป็นแนวทางในการดูแลช่วยเหลือต่อไป

อาจกล่าวได้ว่า ความสุขหรือความผาสุกนั้นถือเป็นสิ่งเดียวกันคือ เป็นภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกดี ความพอใจ รวมไปถึงความเป็นอยู่ที่ดี ความสำราญ ความสัมพันธ์อันดี ความสุขเป็นสิ่งที่มีความค่าและมีความสำคัญที่จะรักษาไว้ ความสุขทางใจเป็นที่เชื่อว่าเป็นสุขอันบริสุทธิ์ เป็นคุณธรรมและความความดีงาม ที่เกิดจากการควบคุมจิตใจ การกระทำที่เกิดจากการพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล เปี่ยมไปด้วยความดีงามอันทรงคุณค่า เป็นความสุขที่เป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาอาศัยสิ่งอื่นๆ การประเมินความสุขถือได้ว่าเป็นการรับรู้คุณภาพชีวิตด้วยความคิดและความรู้สึกที่เป็นบวก หรือในด้านดี องค์ประกอบของความสุขไม่ได้มีเพียงประสบการณ์ของความสนุกสนาน ความอบอุ่น ความปราบปลื้มยินดีเท่านั้น ยังมีความซื่อสัตย์ ความจริง ความเป็นอิสระ การควบคุมอารมณ์ การเข้าใจตนเอง การทำงาน ศิลธรรมความรับผิดชอบ ความมั่งมี และน้ำใจอีกด้วย ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ตรงข้ามกับความทุกข์อย่างสุดโต่ง แต่เป็นความสัมพันธ์ที่สวนทางกันคือ การมีความสุขมากคือการมีความทุกข์น้อย ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาเชื่อว่า การปฏิบัติตนเพื่อพ้นทุกข์นั้น เป็นหนทางสู่ความสุข ความสุขยังเป็นผลพวงมาจากสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ของสิ่งรอบตัว ความรัก ความพอใจในชีวิต การทำงานซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก อีกทั้งทัศนคติ และบุคลิกภาพที่ถือเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญต่อความสุขเช่นกัน

## แนวคิดความสุขในการทำงาน

คนเราทำงานวันละกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 1 ใน 3 ของแต่ละวันคือการทำงาน หากเริ่มทำงานตั้งแต่อายุ 20 ต้นๆ และหยุดทำงานเมื่ออายุ 60 ปี นั่นคือใช้ชีวิตในการทำงานกว่าครึ่งชีวิต หากเงินที่ได้มาต้องแลกกับการไม่มีความสุขในทุกๆ เข้าของการทำงาน นั่นคือครึ่งชีวิตที่ไม่มีความสุข คงเป็นเรื่องที่ไม่มีใครปรารถนา แต่หากทำให้การทำงานเต็มไปด้วยความสุข หรือเกิดความพอใจในงาน นั่นคือกว่าครึ่งชีวิตเป็นชีวิตที่มีความสุขและเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ [สสส], ม.ป.ป.; Argyle, 2001) มีการศึกษาพบว่า ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต ซึ่งจะเห็นได้ชัดในพนักงานที่มีอายุงานมาก งานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมาก งานที่มีรายได้ดี งานที่ต้องมีการเรียนรู้และด้วยตัวเนื้องานที่น่าสนใจ (Tait *et al.*, 1989; Warr, 1999 cited in Argyle, 2001) ความพอใจในงานและความพอใจในชีวิตยังมีอิทธิพลต่อกันในทิศทางเดียวกันมากกว่าที่จะสวนทางกัน (Headey and Wearing, 1992; Judge and Watanabe, 1993 cited in Argyle, 2001) แต่เชื่อว่าความพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับเรื่องอื่นๆ เสมอไป จากการศึกษาของ Near *et al.* (1980 cited in Argyle, 2001) พบว่าในบางครั้งความพอใจในงานจะส่งผลกระทบต่อชีวิตด้านอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว เพราะค่าตอบแทนที่ได้มานั้น ไม่ได้เป็นตัวชี้ว่าชีวิตครอบครัวจะดีขึ้นด้วย ซึ่ง King and Napu (1998 cited in Argyle, 2001) พบว่าในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ทำงานในอเมริกาให้ความสำคัญกับความสุข (Happiness) และ ความหมายของชีวิต (meaning of life) มากกว่าเงินทองและความหรูหรา ในสหราชอาณาจักรก็พบในลักษณะเดียวกันคือ ความสุขเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตมากกว่าเงิน สุขภาพ หรือความสัมพันธ์ทางเพศ (Skerington *et al.*, 1997 cited in Argyle, 2001) จึงอาจกล่าวได้ว่าความสุขหรือความพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต

การที่มนุษย์ต้องทำงานนั้น นอกจากเพื่อรายได้ในการยังชีพแล้ว งานยังช่วยสนองความต้องการด้านอื่นให้เกิดขึ้น เช่น สร้างความสัมพันธ์กลุ่มหรือสังคม บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล เป็นการสร้างความหวัง และเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์ได้แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง (Myer and Diener, 1995) คนว่างงานจึงมีความรู้สึกสูญเสียความสัมพันธ์ในสังคม และสูญเสียความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ถึงแม้จะไม่ใช่ทั้งหมดของคนว่างงานที่รู้สึกอย่างนั้น แต่คนเหล่านั้นก็เกิดความรู้สึกผิดหวัง สิ้นหวัง และไม่มีคุณค่า (Layard, 2005; Feather, 1982 cited in Argyle, 1982) สอดคล้องกับการสำรวจในสหราชอาณาจักรที่พบว่า 19% ของคนว่างงานกล่าวว่าหลังจากที่พวกเขา

เขาออกจากงาน ดูเหมือนพวกเขาเหมือนเป็นคนที่ไร้ค่าและไม่มีความสุข (Social Trends, 1984 cited in Argyle, 1982) นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่สูญเสียงานไปจะเกิดความรู้สึกช็อค เศร้า ซีนหวัง เป็นทุกข์ โดยเฉพาะเมื่อไม่สามารถจัดการเรื่องเวลาได้ การทำตัวนิ่งเฉยให้เวลาผ่านไปเรื่อย เดินช้าลง รวมทั้งมีปฏิกิริยาตอบสนองที่ช้าอีกด้วย (Feather and Bond, 1983 cited in Argyle, 1982) การทำงานจึงมีผลดีต่อสุขภาพจิตและสุขภาพร่างกาย และยังทำให้คนทำงานเป็นคนที่มีความสุข

ความสำคัญของความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคลและเป็นประเด็นที่สำคัญในการศึกษาของนักจิตวิทยาเพื่อเรียนรู้และใช้ประโยชน์ในการจัดการภายในองค์กร เพราะในปัจจุบันมีการพิสูจน์พบว่า ความสุขที่แตกต่างกันเป็นสาเหตุของการกระทำที่แตกต่างกันในแต่ละวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของผลประกอบการที่สูงหรือต่ำ การลาออกของพนักงาน การขาดงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และในบางครั้งรวมไปถึงการสร้างสรรคผลงานต่างๆ (Warr, 2007) ซึ่ง ยุทธนา ภาระนันท์ (2550) ได้กล่าวว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นเมื่อสมองหลั่งสารที่เรียกว่า Serotonin Noradrenalin Dopamine ที่ช่วยสร้างและรักษาความรู้สึกมีความสุข (Happy Felling) ทำให้ผ่อนคลายและลดความตึงเครียดลง (Calming Anxiety) อีกทั้งยังช่วยให้เกิดพลัง (Energy) ในการรับมือกับปัญหาได้อีกด้วย มีงานวิจัยที่ศึกษาจากหลายๆ กลุ่มตัวอย่าง และพบว่าความสุขเป็นสัญญาณแนวโน้มที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพขององค์กรที่เพิ่มขึ้น และมีความสำคัญต่อการกระทำของพนักงาน และต่อระบบการจัดการและองค์กร (Warr, 2007) ดังที่ Ketchian (2003) ได้กล่าวว่าความสุขสามารถสร้างผลกำไรให้เกิดแก่องค์กรได้เสมือนสร้างประโยชน์ให้แก่บุคคล ถึงแม้ความสุขดูเหมือนจะเป็นเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่มีต้นทุนต่ำ แต่ความสุขกลับสร้างผลบวกให้เกิดขึ้นได้อย่างยาวนาน ประโยชน์ของความสุขในด้านต่างๆ ที่ Ketchian ได้กล่าวไว้ มีดังนี้

## 1. ประโยชน์ที่มีต่อองค์กร (Benefit for the Organization)

1.1 เพิ่มผลผลิต (Increased Production) คนที่มีความสุขจะสร้างผลผลิตได้มากขึ้น เนื่องจากการทำงานที่ราบรื่น ความสามารถในการทำงานก็เพิ่มขึ้น ไม่เพียงการเพิ่มปริมาณผลผลิตเท่านั้นที่เกิดจากความสุข ยังทำให้พนักงานมีพลังที่จะทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน และด้านจิตใจอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นและมั่นคงในงาน

1.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ (Decision Making Ability Enhancement) ความสุขจะลดอาการตึงเครียดและอาการต่างๆ อันไม่พึงประสงค์ และยังส่งผลให้ความสับสนลดลง ไม่มีความวิตกกังวลและกลัวในสิ่งที่ตามมา แต่จะรู้จักปรับตัวเพื่อหาทางแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา เมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน คนก็จะสามารถทำงานได้ดี

1.3 สร้างความสุขให้แก่ลูกค้า (Clients Experience Happiness) ข้อดีอีกอย่างของความสุข คือ คนที่มีความสุขจะสร้างให้องค์กรมีความแตกต่าง พนักงานที่มีความสุขจะทำให้ลูกค้าเกิดความพอใจที่สุด กิริยามารยาท ความสุภาพ ความใจเย็น หรือแม้แต่น้ำเสียงของพนักงานจะสื่อให้ลูกค้ารับรู้ถึงความสุขเหล่านั้นได้ ความสุขจะมีพลังดึงดูดเหมือนอำนาจแม่เหล็กในการสร้างยอดขายและดึงดูดลูกค้าได้

1.4 ลดการขาดงาน ลางาน (Decreased Absenteeism and Sick Leave) ความสุขมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับสุขภาพ คนที่มีความสุขจะเจ็บป่วยน้อย และถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ก็จะสามารถกลับสู่สภาวะปกติได้เร็วกว่าคนทั่วไป

1.5 เป็นพลังผลักดันให้เกิดความก้าวหน้า (More Energy toward Work) คนที่มีความสุขจะมีพลังในการทำงานมาก ความสุขของเขาจะแทรกซึมผ่านการทำงานออกมาสู่องค์กร

1.6 ยกระดับการสื่อสาร (Communication Enhancement) สิ่งสำคัญในธุรกิจคือการสื่อสาร การเจรจาต่อรองนำมาสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ และในทำนองเดียวกันก็สามารถทำให้เกิดความล้มเหลวได้เช่นกัน การสื่อสารเริ่มขึ้นที่ตัวบุคคล เริ่มที่จะสื่อสารกับตัวเองก่อน และสามารถสื่อสารกับบุคคลอื่น คนที่มีความสุขจะเป็นคนที่เชื่อในความสามารถของตน จึงสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่นและมีประสิทธิภาพมาก การสร้างสรรค์ผลงานก็จะเกิดตามมาและเป็นไปอย่างธรรมชาติ

1.7 การพัฒนาศักยภาพด้านทีมงาน (Teamwork Improvement) พนักงานที่มีความสุขซึ่งอยู่ในองค์กรเปรียบเสมือนโซ่ที่มีความแข็งแรงที่ยึดให้องค์กรแข็งแรง แต่คนที่ไม่มีความสุขคือโซ่ที่อ่อนแอ ความสุขจะสร้างห่วงโซ่ให้แข็งแรง สร้างปฏิภนขลุ่ยโซ่ที่เป็นบวกออกมา จึงก่อให้เกิดความร่วมมือกันและเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

1.8 ความผูกพันต่อธุรกิจ (Commitment to the Business) พนักงานมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนสำคัญขององค์กร งานเป็นส่วนสนับสนุนในการกระทำของพวกเขาให้มีคุณค่า การที่บริษัทมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์ จะส่งเสริมให้พนักงานมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมต่อบริษัทด้วยเช่นกัน

## 2. ประโยชน์ด้านการจัดการ (Benefit for the Management)

2.1 ความได้เปรียบในภาวะการแข่งขัน (Being Ahead of the Competition) เมื่อองค์กรอยู่ในภาวะที่มีการแข่งขัน ความสุขในองค์กรจะเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกัน โดยที่เงินไม่ได้เป็นแรงขับที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจึงสามารถดึงดูดคนเพื่อให้ทำงานในองค์กร ได้ด้วยความสุข

2.2 ผลตอบแทนที่สูงกว่า (Higher Profits) ความสุขจะส่งผลให้พนักงานมีการเรียนรู้ จนเกิดทักษะ ความสามารถมากขึ้น การลาออกของพนักงานมีน้อย การมีส่วนร่วม มีศูนย์รวมที่ตรงเป้าหมาย มีทีมงานที่ดีกว่า จะสร้างทักษะให้เพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ระดับล่าง ผลประโยชน์เกิดขึ้นมากมาย กำไรที่ได้คือคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการจัดการบนพื้นฐานความสุขผู้พนักงานทุกคน

2.3 ทำเป้าหมายให้เป็นจริง (Making the Mission Statement Materialize) เป้าหมายที่ตั้งไว้จะเป็นจริงได้ หากพนักงานและองค์กรมีความสุข ทุกคนจะเข้าใจเป้าหมายและรับรู้เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ในแต่ละวันของการทำงานก็จะมุ่งหวังเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.4 เป็นที่รับรู้ของสาธารณะชน (Public Acknowledgment) สื่อจะให้ความสนใจ องค์กรที่มีนโยบายด้านความสุข และสื่อจะโฆษณาถึงภาพลักษณ์ขององค์กรที่เกินจริง สิ่งนี้จะเป็นสิ่งที่สร้างแรงดึงดูดคนที่มีความสามารถ คนทำงานที่ทุ่มเทเพื่อองค์กร เพื่อให้เกิดผลตามที่สาธารณชนรับรู้ ดังนั้นสาธารณชนจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพยายามในการเพิ่มคุณค่าให้สูงขึ้น

2.5 พนักงานมีความยึดมั่นในงานของตน (Employees Cherishing Their Jobs) พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่เพียงเพื่อเงินเท่านั้นที่เป็นเหตุปัจจัย แรงจูงใจเป็นสิ่งตอบแทนที่ยิ่งใหญ่ที่ก่อให้เกิดการกระทำ สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยปรับทัศนคติของคนทำงาน การทำงานกับพนักงานที่เป็นมิตรก็จะช่วยส่งเสริมให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

2.6 การยกระดับด้านการจัดการ (Supervision Enhancement) พนักงานที่มีความสุขจะชื่นชมในระบบการจัดการ ข้อขัดแย้งหรือข้อวิพากวิจารณ์ต่อการสั่งงานมีน้อยลง และกลับแปรเปลี่ยนคำสั่งงานเป็นมุมมองใหม่ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเพิ่มผลผลิตของงาน

2.7 คุณค่าความเป็นผู้นำ (Leadership Values) ความเป็นผู้นำในองค์กรสามารถสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ได้มากกว่าเม็ดเงิน นั่นคือสภาพจิตใจ ผู้นำสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความหมายในชีวิตของพนักงานได้เป็นอย่างดี ไม่เพียงแต่เฉพาะตัวพนักงานเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานอีกด้วย

### 3. ประโยชน์ด้านบุคคล (Benefit for the Individual)

3.1 ความสุขในบ้าน (Happiness at Home) ประโยชน์หนึ่งของพนักงานที่มีความสุขคือ เมื่อกลับถึงบ้านเขายังเป็นคนที่มีความสุขอยู่ และความสุขในครอบครัวก็จะถูกถ่ายทอดมายังธุรกิจ เพราะสภาพจิตใจที่ดีของแต่ละบุคคลและการอยู่ในสถานที่ดีๆ จะหมายถึงการเป็นพนักงานที่สามารถทำงานได้ดี เพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นในแต่ละวัน จะมีการกล่าวโทษเรื่องเวลาและสุขภาพน้อยลง

3.2 ภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความสุขจะช่วยให้มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น จึงช่วยลดสภาวะตึงเครียดลง ความสุขจะเพิ่มทักษะในการรับมือและเผชิญหน้ากับปัญหา และสามารถที่จะพัฒนาตัวเองได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

3.3 มีความจดจ่อกับงาน (Increased Focus) ความสุขจะตอบสนองต่อการสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานและจดจ่อกับงานที่ทำ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด บุคคลจะเสียเวลาไม่มากและจะอยู่ในสภาวะ Flow ของงานมากขึ้น

3.4 รักในงานที่ทำ (Loving Work) ในแต่ละวันของการทำงานนั้น การสร้างให้เกิดความรักในสิ่งที่ทำอยู่ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น เมื่อเกิดความรักในงานที่ทำ ถึงแม้ว่าอาจมีการทำงานมากถึงวันละ 8-10 ชั่วโมง 5 วันต่อสัปดาห์ ก็นับได้ว่าเป็นสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต

3.5 เห็นคุณค่าในหน้าที่ของตน (Valuing their Positions) การที่พนักงานรู้สึกรักในงานที่ทำอยู่ ทำให้มีโอกาสใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขตลอดเวลาที่ทำงาน ความสุขจะช่วยให้พนักงานเห็นคุณค่าความสำคัญของตนที่มีต่องาน และรู้สึกดีต่อหน้าที่รับผิดชอบที่ตนได้รับ

3.6 ความรู้สึกพึงพอใจ (Feeling Appreciated) ความสุขที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่มีผลต่อการทำงาน หรือระบบการจัดการเท่านั้น หนึ่งในสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสุขคือความรู้สึกชื่นชม เมื่อใดที่ทำให้คนเราเกิดความพึงพอใจ รับรู้ถึงการเห็นคุณค่าในตัวเขา และรู้ว่าเขาทำอะไรให้องค์การอยู่ พวกเขาจะรับรู้ถึงการกระทำที่แตกต่างที่ได้สร้างขึ้นมาเพื่อคนอื่น ๆ ทั้งคนในองค์กร ลูกค้าและผู้บริโภคที่ซื้อสินค้าหรือบริการจากบริษัท

ความสุขและความพอใจในชีวิตเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงาน เพราะชีวิตส่วนมากของคนคือชีวิตการทำงาน หากการทำงานที่เต็มไปด้วยความสุขย่อมหมายถึงชีวิตก็เต็มไปด้วยความสุขด้วยเช่นกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในความสุขของพนักงาน และให้ความสำคัญของความพอใจในการไปพร้อมกัน Gunderman (2006) กล่าวว่าองค์กรที่มีการลงทุนกับพนักงานเพียงเล็กน้อยจะได้ผลประโยชน์กลับมาอย่างมหาศาลและเป็นผลประโยชน์ที่ต่อเนื่องในระยะยาว การลงทุนกับพนักงานที่ Gunderman กล่าวถึงคือ การใส่ใจต่อพนักงาน ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมกลยุทธ์ด้านการทำงาน การเป็นสถานที่ที่ที่น่าทำงานจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ดังที่นิตยสาร Fortune ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานตั้งแต่ 1998 ถึงปี 2004 เพื่อจัดลำดับ 100 บริษัทที่น่าทำงานด้วยที่สุดพบว่าบริษัทที่อยู่ลำดับ 1 ใน 3 ใน 5 ปีหลังสุดที่ทำการสำรวจ และยังคงอยู่ในลำดับ 1 ถึง 2 ปีซ้อน คือบริษัท The Container Store (TSC) และที่น่าสนใจอีกบริษัทคือ TD Industries (TDI) ซึ่งจากการจัดลำดับพบว่า ติดลำดับ 1 ใน 7 นับตั้งแต่ปีที่เริ่มติดลำดับ ซึ่งทางนิตยสาร Fortune ได้สำรวจจาก 304 บริษัท และจากพนักงาน 46,526 คน โดยให้เขียนความคิดเห็นที่มีต่อบริษัท ร่วมกับแบบสำรวจของทางองค์กร จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานพบว่าพนักงานใหม่มีความประทับใจในการที่ทางบริษัทได้ให้การฝึกอบรมตั้งแต่เริ่มงาน พนักงานส่วนอื่นๆจะได้รับทราบถึงเป้าหมายและยอดขายที่ทำได้แต่ละวัน ทำให้พนักงานสามารถวิเคราะห์และคิดแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายในวันต่อๆ ไปได้ ถึงแม้ว่าจะดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน แต่ทั้งสองบริษัทมีจุดมุ่งหมายในทิศทางเดียวกันคือ สุขภาพที่ดี ความสุข และการเพิ่มผลผลิต ทั้ง TCS และ TDI ได้พยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรเพื่อควบคุมความเครียดของพนักงาน พนักงานมีความเครียดน้อยลง ทำให้มีความสุขที่ดี มีความสุข ผลการผลิตจึงเพิ่มขึ้น อีกทั้งพนักงานยังมีความรับผิดชอบอีกด้วย สอดคล้องกับหลักที่ Aristotle

ได้กล่าวไว้ว่า คนต้องการอยู่ในสังคมที่ดี ซึ่งในปัจจุบันนี้คนทำงานมากขึ้น อยู่ในสถานที่ทำงานเกือบทั้งวัน องค์กรจึงเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้นทั้งระหว่างบุคคล และสังคม คนจะมีชีวิตที่ดีนั้นต้องทำงานในองค์กรที่ดี (Gavin and Mason, 2004)

Gavin and Mason (2004) ได้อธิบายถึงความสุขในการทำงาน โดยใช้รากศัพท์ดั้งเดิมในภาษากรีกโบราณตามที่ Aristotle ได้อธิบายไว้ว่า eudaimonia ตรงกับภาษาอังกฤษที่ว่า Happiness ซึ่งนอกจากจะหมายถึง การมีชีวิตอยู่ในสังคมที่ดี อยู่ในสถานที่ที่ดีแล้ว ในความหมายของ Aristotle ยังหมายถึงความเป็นอยู่ที่ดีและได้กระทำในสิ่งดีๆ อีกด้วย จากชั่วโมงการทำงานที่มากขึ้นในแต่ละสัปดาห์ของคนในอเมริกันนั้นทำให้งานกลายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต แต่การทำงานมากขึ้นเพื่อผลผลิตที่มากขึ้นนั้น ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น Gavin และ Mason กล่าวว่า การมุ่งเน้นเพียงเพื่อผลผลิตเพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอต่อความเป็นอยู่ที่ดี แต่มีปัจจัยอื่นๆ อีกที่มีส่วนสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน นั่นคือ สุขภาพ และ ความสุข ซึ่งการที่องค์กรได้ส่งเสริมให้สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะเป็นผลให้เป็นที่ที่มีความสุขตามไปด้วย นอกจากการที่พนักงานมีความสุขแล้ว ยังช่วยจำกัดความเครียดของพนักงาน และก่อให้เกิดการมีสุขภาพที่ดี พนักงานมีความรับผิดชอบต่อองค์กรอีกด้วย

ความพอใจ ชื่อเสียงหรือเงินทองไม่ใช่สาเหตุของความสุขที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าบางครั้งสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยบวกที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขก็ตาม จากรากศัพท์ของกรีกโบราณ Gavin และ Mason ได้อธิบายว่าความสุขในการทำงานต้องประกอบด้วยปัจจัยหลัก ซึ่งถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. การมีอิสรภาพ 2. การมีความรู้ และ 3. การมีคุณธรรม

1. ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ (Freedom) ความสุขทั้งหมดที่เกิดขึ้นได้นั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลสามารถเลือกที่จะทำได้ คนที่มีความสุขคือคนที่อิสรระที่จะคิดและมีความเป็นอิสรระที่จะเลือก ถือเป็น การควบคุมชะตาชีวิตของตนเองซึ่งคนเหล่านี้จะเชื่อในอำนาจการควบคุมตนเอง (locus of control) ซึ่ง Compton (2005) กล่าวว่าคนที่มีความเชื่อว่าอำนาจการควบคุมนั้นมาจากภายในตัวตนของตัวเอง และตัดสินใจได้ด้วยตัวเองนั้นจะมีลักษณะนิสัยที่อุตสาหกรรมมากกว่าคนที่เชื่อว่าอำนาจการควบคุมเป็นสิ่งที่เกิดจากปัจจัยภายนอก หรือเป็นเพราะโชคชะตา และผลจากความเชื่อที่ว่าตนสามารถควบคุมชะตาชีวิตของตนเองได้นั้นทำให้พนักงานเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถควบคุมการทำงาน หรือตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และ

เกิดความพอใจในงานสูง (Argyle, 2001) สอดคล้องกับ Warr (1999 cited Compton, 2005) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจนั้น ทำให้พวกเขาสามารถวางแผนการทำงานของพวกเขาได้เอง อีกทั้งพนักงานจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่พวกเขาได้วางไว้ในลักษณะเดียวกับการศึกษาของ Lefcote (1981) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความเชื่อในการควบคุมตนเองนี้ มีความสัมพันธ์กับการแสดงออกที่เป็นลักษณะเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1976, 1980 cited Schultz and Schultz, 2001) ที่ว่าหนึ่งในคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพอใจของพนักงานมากขึ้นนั้น ต้องเป็นงานที่พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจได้เอง รวมทั้งมีอิสระในการตัดสินใจและมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน ซึ่ง Hackman และ Oldham เรียกลักษณะงานนั้นว่า Autonomy

นอกจากนี้ วันทนา เมืองจันทร์ (ม.ป.ป.) ยังได้อธิบายถึงการให้ผลลัพธ์ของการให้อำนาจและอิสระแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานว่าจะทำให้เกิดการปรับปรุงงานในด้านต่างๆ เช่น การนำนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลผลิต การพัฒนาคุณภาพ การลดต้นทุน และทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งการได้รับอิสระในการใช้ทรัพยากรที่ต้องการได้ตามความเหมาะสม โอกาสในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล ที่จำเป็นต่องาน จนทำให้สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยใช้วิจารณญาณของตนเอง โดยไม่ต้องถูกสั่งอยู่ตลอดเวลา การได้รับอำนาจและอิสระในการทำงานจึงส่งผลดีในทางจิตวิทยา เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมและปกครองตนเองได้ และเมื่อสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองยิ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินั้นมีความหมายและมีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

ความเป็นอิสระในการทำงานยังก่อให้เกิดความสุขทางใจ เกิดเป็นความภาคภูมิใจ (Pride) ซึ่ง Gunderman (2006) เชื่อว่าความภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นจากวิธีการทำงานที่ตนได้เลือกเองนี้เป็นต้นทุนของพนักงานที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ยิ่งพนักงานที่ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งกระบวนการวางแผน ไปถึงการกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่หลากหลายในการปฏิบัติด้วยแล้ว ยิ่งก่อให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น เพราะเชื่อว่าโอกาสเหล่านั้นเป็นการแสดงถึงความสามารถของตน (Warr, 1999 cited Compton, 2005)

เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมและความสุขของสัตว์สังคมนี้ก็เกิดได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งนอกจากความเป็นอิสระในการกระทำหรือการตัดสินใจแล้ว ยังต้องการโอกาสในการติดต่อกับผู้อื่นเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกัน การได้รับโอกาสนี้ถือเป็นการได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากการสำรวจของ Gallop Organization ในปี 1991 พบว่าการที่พนักงานได้รับโอกาสในการติดต่อกับผู้อื่นนั้นมีความสำคัญต่อความพอใจในงาน และยังมีแนวโน้มของความพอใจออกมาเป็นบวกเมื่อพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Van Zelst ที่ศึกษาในปี 1951 และได้พบว่าสัมพันธภาพในสังคมและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในงานในระดับสูงถึง .82 (Warr, 1999 cited in Compton, 2005)

2. ความสุขในด้านการมีความรู้ (Knowledge) ความรู้คือความเข้าใจในเรื่องบางเรื่องหรือสิ่งบางสิ่ง รวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์บางอย่าง ซึ่ง ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) ได้อธิบายว่า ความรู้ เป็นขั้นต้นของพฤติกรรม ที่ผู้เรียนรู้เพียงแต่เกิดความจำได้ จากการนึกได้หรือมองเห็น ได้ยิน เช่น คำจำกัดความ ความหมาย กฎเกณฑ์ โครงสร้าง และวิธีการแก้ปัญหา ส่วนความเข้าใจนั้นเป็นขั้นต่อจากความรู้ที่ต้องใช้ทักษะที่สูงขึ้นเพื่อสื่อหรืออธิบายความหมาย ในทำนองเดียวกัน Bloom (1979) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะวิธีการและกระบวนการต่างๆ โดยจำแนกความรู้ไว้ 6 ระดับ ดังนี้

2.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่ายๆ ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยุ่ยากซับซ้อน

2.2 ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การสื่อและแปลความหมาย รวมถึง การสรุปหรือการขยายความของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.3 การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (comprehension) ในเรื่องใดๆ ที่มีอยู่เดิม ไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น

2.4 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ โดยแสดงถึงลักษณะการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อพิสูจน์ว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งนั้นๆ ได้อย่างแท้จริง

2.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อยๆ หรือส่วนใหญๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือ โครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน ถือเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้

2.6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างที่กำหนดขึ้น โดยมีการกำหนดเกณฑ์ (criteria) เป็นฐานในการพิจารณา การประเมินผลเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปปรับใช้ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกันเพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

การทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยข้อมูล ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เป็นเหตุเป็นผลกัน พนักงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับงาน รู้ว่าควรทำอะไร และบางครั้งต้องมีจิตวิทยาที่จะใช้กับคนอื่น ๆ ด้วย ที่สำคัญ ต้องรู้และเข้าใจ มีไหวพริบที่จะตัดสินใจโดยมีวิธีการปฏิบัติที่สมเหตุสมผล ตัดสินใจอย่างมีสติ มีความเหมาะสมทั้งในด้านของเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติ คิดถึงผลระยะยาว ทั้งผลกระทบและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่กล่าวว่า จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ อย่างรอบด้าน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติอย่างพอเพียง และถูกต้อง ซึ่งความรู้จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้อง และความระมัดระวัง และยังหมายรวมถึงการวางแผนอย่างรอบคอบอีกด้วย (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, 2549 อ้างใน ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง, 2551) ความรู้ยังมีความสำคัญในการทำงานตามที่ เศรษฐ์ สุขกำเนิด (2550) ได้กล่าวไว้ว่าการทำงานที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน เข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน และในที่สุดเกิดเป็นความรักในงานที่ทำ ซึ่งความรักที่เกิดขึ้นนี้เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ และการคิดสร้างสรรค์ต่อไปจนกลายเป็นความสุขในการทำงาน ความรู้ความสามารถยังก่อความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อแสดงถึงการใช้ชีวิตที่มีคุณค่า ซึ่งการคิดและสร้างสรรค์ผลงานในเชิงบวกนี้

จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกมีความสุข มีความเชื่อมั่นในการรับมือกับปัญหาที่กำลังจะเกิดขึ้น (ยุทธนา ภาระนันท์, 2550)

ความรู้ที่จะทำให้มีความสุขในการทำงานได้นั้น ยังต้องประกอบกับโอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ซึ่ง Deci and Ryan (1985 cited in Compton, 2005) เชื่อว่าการได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถที่มีอยู่นั้นจะทำให้เกิดความพอใจในงาน อีกทั้งการมีโอกาสได้เรียนรู้และใช้ความสามารถที่หลากหลาย จะยิ่งสร้างความพอใจให้เพิ่มขึ้น เพราะการได้เรียนรู้ในทักษะใหม่ๆ นั้น ถือเป็นความท้าทายและเพื่อความก้าวหน้าต่อไป (Warr, 1999 cited in Compton, 2005) งานที่ใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายนี้ Hackman และ Oldham เรียกลักษณะงานแบบนี้ว่า Skill Variety ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานที่เพิ่มความหมายและคุณค่าให้กับชีวิต และยังได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เป็นผลให้เกิดความสุขในการทำงานขึ้น (ประพนธ์ ฝาสุขยี่ด, 2549) นอกจากนี้ จะเกิดความพอใจในงานที่ได้แสดงถึงความสามารถแล้ว การได้ใช้ความรู้ ความสามารถยังช่วยให้พนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีกว่าพนักงานที่ต้องทำงานซ้ำๆ เพราะงานที่ใช้ทักษะความสามารถน้อยจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความพอใจก็จะต่ำ โดยเฉพาะในพนักงานระดับบริหาร (Schultz and Schultz, 2001)

ในนิยามของ Gavin และ Mason นั้นการมีความรู้ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงการรู้ในงานเท่านั้น ยังหมายรวมถึง การมีทักษะในการอยู่ร่วมสังคม คือ การมีความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขขึ้นได้เช่นกัน (อภิชัย มงคล, วัชนี หัตถพนม และคณะ, 2547)

3. ความสุขในด้านการมีคุณธรรม (Virtue) คุณธรรมเป็นนามธรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตสำนึก เป็นสิ่งยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม มีประโยชน์มากและมีโทษน้อยมาก (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538 อ้างใน สุภัททา ปิณฑะแพทย์, ม.ป.ป.) คุณธรรมถือเป็นหลักธรรมชาติที่ควรปฏิบัติเพื่อประโยชน์แก่ตนและผู้อื่น และเป็นหลักธรรมจริยาที่สร้างความรู้สึกลึกซึ้งชอบชั่วดี หากปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจะเป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจของผู้นั้น (ภิกขุ วังเงิน, 2545 และ จรวยพร ธรณินทร์, ม.ป.ป.) สอดคล้องกับ โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2550) ที่กล่าวว่า ธรรมจริยา คือความประพฤติที่เป็นธรรมหรือถูกต้อง คือประพฤติชอบ ซึ่งจะเรียกว่าจริยธรรม ธรรมจริยา คุณธรรม หรือศีลธรรม ก็มีความหมายเหมือนกัน คือเป็นวิถีชีวิตที่ให้นุคคลปฏิบัติตาม ซึ่งส่งผลให้เกิดความสุข ความดีงาม ความสบายใจ ไม่เดือดร้อน คุณธรรมและจริยธรรมจึงมักเป็น

คำที่นำไปใช้คู่กันด้วยเหตุที่มีความหมายคล้ายกันมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการมีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพ จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความสุขในการอยู่ร่วมกันในสังคม (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, ม.ป.ป.)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 อ้างใน สุภัททา ปิณฑะแพทย์, ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงจริยธรรมในการทำงาน ไว้ว่าเป็นระบบการทำความคิด ละเว้นความชั่ว ในเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงานตลอดจนผลงานและผู้รับผลประโยชน์หรือโทษจากงานนั้นๆ สอดคล้องกับภิกพ วังเงิน (2545) ที่กล่าวว่าการทำงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมนั้นคือการประพฤติดี ปฏิบัติดีของผู้ทำงานไม่ว่าจะเป็นสาขาอาชีพใดก็ตาม รวมถึงมารยาทในสังคมอันพึงปฏิบัติต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างของคุณธรรมต่างๆ ตามที่ภิกพ วังเงิน ได้กล่าวถึง เช่น ความมีระเบียบ ยุติธรรม รับผิดชอบ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ขยันหมั่นหาความรู้ มีมนุษยธรรม ซื่อสัตย์ กตัญญู มีน้ำใจ รู้กาลเทศะ เมตตา กรุณา มีสติสัมปชัญญะอยู่เสมอ เป็นต้น

คุณธรรมและจริยธรรม เป็นหลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคม สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (ม.ป.ป.) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมในแต่ละบุคคลไว้ว่า มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในตัวบุคคล คือ คุณภาพของสมองที่ได้รับจากพันธุกรรมซึ่งมีผลต่อการคิดและพัฒนาสมองในระดับที่สูงขึ้น และคุณภาพจิตที่จะสามารถแยกแยะความถูกความผิดได้ อีกสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมคือปัจจัยภายนอก หมายถึงคนรอบข้าง สังคม ภาวะเบียดเบียน สถานการณ์ที่ประสบอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน สุขภาพจิต และความสุขความพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตามบุคคลแต่ละคนจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของจิตใจของตนและสภาพแวดล้อมภายนอกไปพร้อม ๆ กัน การกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นกับว่าบุคคลจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพทางจิตใจของบุคคลนั้น คนที่จิตใจยังไม่พัฒนาไปสู่ขั้นสูง เช่น เด็ก หรือผู้ใหญ่ที่จิตใจต่ำ จะเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมที่มีคุณธรรม หรือทำความดีละเว้นความชั่วในสถานการณ์ที่มีคนออกคำสั่งคอยสอดส่อง และควบคุมบังคับเท่านั้น และจะทำความดีเพราะ

ต้องการรางวัล หรือคเว้นการกระทำที่ไม่ดีเพราะกลัวถูกลงโทษ กลัวคนอื่นเห็น กลัวโดนจับได้เท่านั้น ส่วนผู้ที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมน้อยจะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดจึงมักขึ้นอยู่กับพิจารณาโดยตนเองอย่างรอบคอบโดยไม่เห็นแก่ตัว แต่ทำตามกฎระเบียบ ทำงานเพื่องานอย่างเต็มความสามารถด้วยใจรัก และทำเพื่อหน่วยงานและส่วนรวมเป็นสำคัญ ผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็งไม่อ่อนไหวต่อสถานการณ์ที่ยั่วให้ทำชั่ว มีระเบียบวินัย ควบคุมบังคับตนเองได้ ทำความดีเสมอ แม้จะไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นก็ตาม บุคคลประเภทนี้คือผู้ที่มีคุณลักษณะทางด้านจิตใจสูง (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, ม.ป.ป.)

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน องค์กรสามารถทำได้โดยเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตนในองค์กรที่พนักงานสามารถเรียนรู้ที่จะปฏิบัติได้อย่างลงตัว และต่อเนื่อง คุณธรรมจะช่วยให้พนักงานตัดสินใจปัญหาโดยให้เหตุผลอยู่เหนืออารมณ์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องจะสร้างให้พนักงานมีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนเอง มีความเชื่อมั่น ขอมรับในตนเอง รวมทั้งให้การชื่นชมตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยลดระดับความเครียด เพิ่มคุณค่าและความสามารถในการจัดการกับปัญหาด้วยความสามารถของตนเอง (ผานิต ธีรวงศ์ชัยพันธุ์, 2549) ซึ่งตรงกับความสุขทางใจหรือความสุขทางวิญญาณในนิยามของ Aristotle (อ้างใน จานงค์ ทองประเสริฐ, 2539) ที่ว่าจะมีความสุขทางใจนั้นต้องอาศัยคุณธรรม ความดีงามที่เกิดจากการซ้งใจ การควบคุมใจตนเอง การระบายความปรารถนาที่ถูกสกัดกั้น และการมีศิลปะในการดำเนินชีวิต ซึ่งถือเป็นความสุขที่มีคุณภาพ การมีคุณธรรมยังรวมไปถึงการมีความสุจริต มีความโปร่งใส ไม่โลภไม่เบียดเบียน ซึ่งล้วนสามารถสร้างความสุขให้เกิดแก่คนหมู่มากได้ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, 2549 อ้างใน ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง, 2551) ในองค์กรที่มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อพนักงานยังเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรอีกด้วย (Ketchian, 2003)

จะเห็นได้ว่าในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ความสุขในการทำงานก็เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อคนทำงานเช่นกัน องค์กรต่างๆ เริ่มให้ความสำคัญมากขึ้น แม้แต่โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) เองก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการสร้างให้องค์การที่มีความสุข และได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัวและความสุขของสังคม (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ความสุขทั้ง 8 ประการของ UNDP ประกอบด้วย

1. ความสุขทางกาย (Happy body) คือ ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ
2. น้ำใจงาม (Happy heart) คือ ความสุขที่เกิดจากความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. ทางสายกลาง (Happy relax) คือ ความสุขที่เกิดจากรู้จักผ่อนคลาย ทั้งการทำงานหรือการใช้ชีวิต ต้องนำทางสายกลางมาใช้ รู้จักปล่อยวาง
4. พัฒนาสมอง (Happy brain) คือ ความสุขที่เกิดจากการได้เรียนรู้ การได้พัฒนาสมองตัวเองจากการแหล่งข้อมูลต่างๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการ
5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy soul) คือ ความสุขที่เกิดจากความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์
6. ปลอดภัย (Happy money) คือ ความสุขที่เกิดจากการมีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) คือ ความสุขที่เกิดจากการมีครอบครัวเข้มแข็ง อบอุ่นและมั่นคง
8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy society) คือความสุขที่เกิดจากการอยู่ในสังคมที่ดี มีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย

ผานิต ธีรวงศ์ชัยพันธุ์ (2549) ได้อธิบายถึงวิธีการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งไม่ใช่การจัดหรือตกแต่งสำนักงานเพื่อให้พนักงานดำเนินงานเหมือนกับอยู่กับบ้าน แต่เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจอันดี เพื่อดึงศักยภาพของพนักงานออกมาผ่าน เป้าหมาย ปรัชญา และปณิธานขององค์กร โดยมีหลักปฏิบัติ 5 ป. หรือ 5 P. ดังนี้

1. เป้าหมาย (Purpose) คือ เหตุผลหลักที่องค์กรนั้นดำรงอยู่ หรือเป็นอยู่ เป้าหมายที่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงการสร้างผลกำไร แต่หมายถึงการทำงานที่มีความหมาย มีความสำคัญ เป้าหมายยังบ่งบอกถึงทิศทางขององค์กร เป็นจุดศูนย์รวมของความคิด และกลายเป็นรากฐานของทุกการกระทำ องค์กรที่ประสบผลสำเร็จคือองค์กรที่สร้างให้พนักงาน

มีความรู้สึกว่ามีเป้าหมายเดียวกัน การสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นพวกพ้อง เกิดความร่วมมือร่วมใจ ยึดมั่นซึ่งกันและกัน

2. ปรัชญา (Philosophy) คือ สิ่งที่โดดเด่นในตัวขององค์กร ปรัชญาจะบอกถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละองค์กร ซึ่งถือเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติของพนักงาน และเป็นสาเหตุของความแตกต่างในแต่ละองค์กร ถึงแม้จะดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันก็ตาม ปรัชญาจะสะท้อนเป้าหมายขององค์กรสู่การทำงานจริง นอกจากนี้หลักปรัชญายังเป็นสิ่งที่ผูกพันด้วยความเชื่ออย่างเดียวกันของพนักงาน นำไปสู่การทำหน้าที่เพื่อสนับสนุนหลักปรัชญานี้ ถ้าพนักงานไม่มีความเชื่อในสิ่งเดียวกันพนักงานก็จะไม่มีความสุขในการทำงาน

3. ทัศนคติ (Priorities) คือ ค่านิยมหลัก ที่กำหนดพฤติกรรมมาตรฐานในการปฏิบัติ จนกลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน เช่น กล้าเสี่ยง ทำงานเป็นทีม ใส่ใจการบริการ เป็นต้น องค์กรที่ถือทัศนคติเป็นคุณค่าสำคัญในการทำงานและพนักงานต่างปฏิบัติตามคุณค่าเหล่านั้นอย่างต่อเนื่อง องค์กรนั้นจะบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย เพราะทัศนคติจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรปรับและควบคุมแนวทางของตนเอง ซึ่งประพนธ์ ผาสุขยืด (2549) เองก็เห็นว่าการปฏิบัติตามคุณค่าเหล่านั้นถือเป็นวัฒนธรรมในการทำงานซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงาน

4. ปฏิบัติ (Practice) คือ การนำเอาหลักการที่กล่าวมาใน 3 ข้อข้างต้นทั้งหมดมาปฏิบัติ ซึ่ง ผานิต นำเสนอการปฏิบัติออกเป็น 2 แบบคือ 1) การปฏิบัติภายใน เช่น การสื่อสาร การจัดโครงสร้างองค์กร การวัดผลประเมินผล เป็นต้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการพัฒนาและฝึกอบรม จัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมาตรฐานการประเมินผลงานที่ชัดเจน นอกจากนี้องค์กรยังต้องมีการพัฒนาระบบสื่อสารสองทางทั้งรูปแบบทางการและไม่ทางการ เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้รับข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร 2) การปฏิบัติภายนอก เช่น การจัดการ CRM การจัดการผลิตภัณฑ์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการประยุกต์ภารกิจและคุณค่าของหลัก 3 ป. ข้างต้นสู่การปฏิสัมพันธ์หรือการสื่อสารกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกองค์กร และสิ่งสำคัญของการสื่อสารคือต้องสื่อสิ่งที่จริงต่อสมาชิกทั้งภายนอกและภายใน

5. ปรากฏ (Projections) คือ การสะท้อนภาพหรือการแสดงภาพพจน์ขององค์การสู่สาธารณะ ซึ่งถ้าปราศจาก ป. ที่ 5 นี้แล้วสิ่งที่ทำมาก็ไม่เกิดประโยชน์เพราะจะไม่มีใครรู้เลยว่าเราทำอะไร และเป็นอย่างไร ตัวอย่างเช่น ภาพพจน์ โลโก้ ที่ตั้ง การแต่งกาย และกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น ภาพพจน์ที่แสดงออกมามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสมาชิกในองค์การ พนักงานที่อุทิศตนต่อการทำงานจะรู้สึกผูกพันกับภาพลักษณ์ที่ชัดเจนขององค์การหรือชื่อเสียงในคุณภาพและบริการสังคม เป็นเพราะสัญลักษณ์เหล่านั้นจะสื่อถึงภารกิจขององค์การต่อสังคม

จากหลักการข้างต้นตามแนวคิดของ ฌานิต ธิรวงศ์ชัยพันธุ์ หากองค์การได้นำมาประยุกต์ให้เข้ากับองค์การของตนได้ จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่สัมพันธ์ไปถึงความสุขและความพอใจในการทำงาน

รายงานการวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่ได้กล่าวมาชี้ให้เห็นถึงผู้ที่มีความสุขมักจะประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่นๆ ด้วยเหตุที่ว่าคนที่มีความสุขจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี เข้าสังคมได้ง่าย มักเป็นที่ชื่นชอบ มีความตื่นตัวและมีพลังในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ดีและยังให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ คนที่มีความสุขจะเป็นเสมือนเครื่องมือที่จะสร้างความสุข สร้างความจงรักภักดี รวมทั้งสร้างความเชื่อถือให้แก่ลูกค้ายิ่งด้วย Brandi (n.d.) ได้นำเสนอ 8 วิธี ในการส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน ดังนี้

1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หากคนเรามองโลกในแง่ดี คิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันนั้นเป็นเรื่อง โชคดี ก็จะสามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้นได้ ตรงกันข้ามหากมองว่าเป็นสิ่ง โชคร้ายก็เป็นการลดทอนความสุขลงเช่นกัน ผลของการมองโลกในแง่ดียังมีผลต่อสุขภาพอีกด้วย มีงานวิจัยกล่าวว่า คนที่มองในแง่ดีจะมีอายุยืนยาวกว่าคนที่มองในแง่ร้าย 9-10 ปี

2. การแสดงความขอบคุณ (Gratitude) การนึกถึงสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นและการแสดงความขอบคุณต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ จะช่วยส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานและเป็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

3. ให้อภัย (Forgiveness) การปล่อยวางความขุ่นเคืองและความไม่พอใจเป็นการสร้างความสงบสุข และถือเป็นหนทางแห่งการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

4. พัฒนาการตนเองทางการพูด (Improved yourself-talk) การปรับปรุงการพูดของตัวเองไม่ให้พูดในแง่ร้ายหรือตำหนิตนเอง การคิดในแง่บวกจะช่วยลดความเครียดและทำให้สมองผ่อนคลาย มีความคิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาต่างๆ ได้

5. ปลอดปล่อย (flow) การทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ สนุกและปลอดปล่อยตัวเองออกจากสิ่งที่ผูกมัดอยู่ ลืมสิ่งไม่ดี ปล่อยให้มันผ่านไป เป็นวิธีส่งเสริมความสุขได้อีกวิธีหนึ่ง

6. ชื่นชมและเพลิดเพลินกับสิ่งที่ทำ (Savor) การชื่นชมและเพลิดเพลินกับงานนั้นสามารถสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งก่อนที่เราจะลงมือทำ ขณะที่ทำ และคิดถึงมันหลังจากงานได้ลุล่วงไปแล้ว

7. มุมมองใหม่ (Reframe) การมองสิ่งเดิม ในมุมใหม่ๆ เป็นการเปิดกว้างให้กับตนเอง และจะช่วยให้ความคิดในทางลบเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก และมีความสุขมากขึ้น

8. การสร้างความสุขจากสิ่งที่เราทำได้ดี (Building on strength) ความสุขนั้นจะเป็นความสุขที่ยั่งยืนถ้าเป็นความสุขที่ได้ทำสิ่งที่เราทำได้ดี ดังนั้นการหาโอกาสให้ได้ทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ดีแล้วจะไม่เบื่อและจะมีความสุข

เมื่อความสุขเกิดขึ้นในองค์กรแล้วทุกคนในองค์กรก็จะมีความสุข ความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงาน คือความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และเป็นแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ สิ่งที่ต้องการได้จากการมีความสุขในที่ทำงานคือ ผลผลิตสูงสุด คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานสาย การลาป่วย ลาภิจของพนักงาน มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา ฝึกพนักงานใหม่ ภาวะลักษณะขององค์กรดีขึ้น และลดความไม่พอใจของพนักงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น พนักงานก็จะมีความรักในองค์กรมากขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องการที่สุด และจากการทบทวนเอกสารข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Gavin and Mason (2004) ซึ่งการทำงานให้มีความสุขนั้น

ต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ด้านการมีอิสรภาพ ด้านการมีความรู้ และ ด้านการมีคุณธรรม

### บุคลิกภาพ

เนื่องจากมนุษย์มีความแตกต่างกัน เด็บโตในสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและระบบการเมืองที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นบุคลิกภาพของมนุษย์จึงมีความหลากหลาย บางลักษณะเป็นลักษณะร่วมสากลของบุคคล บางลักษณะเป็นลักษณะเฉพาะของชุมชน บางลักษณะเป็นลักษณะเฉพาะตัว บางลักษณะเป็นส่วนที่ลึกลับซับซ้อนเหนือความเข้าใจของคนทั่วไป (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544) ในความเข้าใจของบุคคลทั่วไปมักจะนึกถึงบุคลิกภาพในเชิงความดึงดูดใจ คนที่มีบุคลิกที่ดีก็คือคนที่ทำให้ผู้อื่นประทับใจ หรือคนที่เข้าสังคมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นความประทับใจภายนอก แต่นั่นมิใช่คำนิยามที่สมบูรณ์ของคำว่าบุคลิกภาพ ถึงแม้จะมีคำนิยามจากนักวิชาการหลายท่าน แต่ก็ยังเป็นเรื่องที่ลึกลับซับซ้อนอยู่ บางท่านเห็นว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ซับซ้อน ซึ่งได้รวมถึงภูมิหลัง ยีน และประวัติการเลี้ยงดู (นพมาศ อึ้งพระ, 2546)

### ความหมายของบุคลิกภาพ

มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้นิยามของบุคลิกภาพไว้แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากจุดมุ่งหมายและการเริ่มศึกษาในประเด็นที่สนใจแตกต่างกัน เช่น สนใจด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ บางคนสนใจศึกษาสิ่งที่กำลังกระทำอยู่ หรือบางคนสนใจการใช้ชีวิต ข้อมูลที่ได้นำมาซึ่งการอธิบายทฤษฎีของบุคลิกภาพตามแบบที่แต่ละคนศึกษาพบ ถึงแม้ว่าในแต่ละทฤษฎีต่างก็มีคำอธิบายความหมายของบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน แต่ก็มีเป้าหมายในการศึกษาเพื่อให้เข้าใจโครงสร้าง ที่มา และความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ อีกทั้งเพื่อพยากรณ์พฤติกรรม และการใช้ชีวิตโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และยังมีการอธิบายถึงปัญหาบุคลิกภาพเพื่อช่วยแก้ปัญหาบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Zimbardo and Philip, 1995) ผู้วิจัยได้ขอยกตัวอย่างความหมายและคำนิยามจากนักจิตวิทยาและนักวิชาการบางท่าน ไว้ดังนี้

Allport (1961 cited in Pennington, 2003) กล่าวว่าไว้ว่าบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดการแสดงอุปนิสัยและความนึกคิดของบุคคลนั้นๆ ซึ่งเป็นการอธิบายถึงลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งด้านรูปร่างหน้าตา ท่าทางถ้อยทีวจา อุปนิสัยใจคอ

อารมณ์ และการแสดงออกที่ปรากฏแก่สายตาของบุคคลอื่น ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคลนั้น ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว หน้าที่การงาน และในสังคมทั่วไป ตามทฤษฎีบุคลิกภาพของ Allport นั้น เรียกว่า Psychology of the individual ซึ่งเป็นจิตวิทยาแห่งเอกัตบุคคล และเน้นศึกษาความสำคัญของจิตใต้สำนึกมากกว่าจิตสำนึก Allport เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยเทรท (Traits) เทรทเป็นลักษณะนิสัยหรือความเคยชิน มีมากมายหลายประการ เช่น ความเป็นมิตร ความมักใหญ่ใฝ่สูง ความเป็นระเบียบ ความกระตือรือร้น การช่างเจรจา การข่มขู่วางอำนาจ ความมีเมตตา เทรทในแต่ละบุคคลไม่มีลักษณะตายตัว บุคคลจะแสดงลักษณะเทรทใดโดดเด่น ออกมา ขึ้นกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) และพลังกดดันทางสังคม (Social pressure) เทรทของแต่ละคนไม่ได้มีเพียง 1 ลักษณะเท่านั้นที่โดดเด่น แต่มีหลายลักษณะร่วมของ เทรทที่ประสานสัมพันธ์กัน เป็นเหตุผลสืบเนื่องกันและกัน และเทรทของแต่ละบุคคลตั้งอยู่บน พื้นฐานทางจิตประสาท (Neuropsychic) ของบุคคลผู้นั้น

Cattell (1965 อ้างใน นพมาศ อึ้งพระ, 2546) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นสิ่งที่ บ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะทำอะไรเมื่ออยู่ในสถานการณ์ใดอย่างหนึ่ง ซึ่ง Cattell เชื่อว่าบุคลิกภาพ เป็นระบบที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และแต่ละบุคคลจะมีคุณลักษณะที่เรียกว่าเทรท (Trait) เป็นชุดๆ อีกทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นผลจากการกำหนดของเทรท ซึ่งเทรทมีรากฐาน จากพันธุกรรมแต่ถูกประสบการณ์การเรียนรู้ปรับเปลี่ยนได้

Cloninger (2000) ได้กล่าวถึงทฤษฎี Psychological Type ของ Jung ว่าบุคลิกภาพเป็น ลักษณะที่อธิบายถึงความพยายามที่จะบรรลุถึงตัวตนของแต่ละบุคคล ซึ่งใช้วิธีการต่างกัน คือ บุคคลจะมีเจตคติต่อชีวิตไม่เหมือนกันและใช้กระบวนการต่างกันในการหาความจริงจาก ประสบการณ์ ซึ่ง Jung ได้แยกบุคคลตามทฤษฎีจิตวิทยาการจำแนกประเภท (Psychological Type) เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะเก็บตัวและชอบแสดงตัว (Introversion & Extroversion) 2) ใช้ความคิด และการรู้สึก (Thinking & Feeling) และ 3) ประสาทสัมผัสและสัญชาตญาณ (Sensation & Intuition) และตามทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Jung นั้นตัวแปรที่อธิบายได้ถึงกระบวนการในการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การมีประสาทสัมผัส (sensing) คือการสัมผัสที่ไม่มี การประเมิน การคิด (thinking) หมายถึงการมีการตีความหมายโดยใช้หลักเหตุผลและตรรกะ การรู้สึก (feeling) ซึ่งเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบซึ่งมีการตีความ และการมีสัญชาตญาณ (intuiting) หมายถึงการที่เราสัมผัสโลกโดยตรงโดยไม่ต้องมีการตีความหรือเหตุผล

Burger (2000) ได้อธิบายความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพประกอบด้วยรูปแบบของพฤติกรรม (behavior pattern) และกระบวนการภายในของแต่ละบุคคล (intrapersonal) ส่วนแรกที่เรียกว่ารูปแบบของพฤติกรรมนั้น ได้มีนักวิจัยด้านบุคลิกภาพหลายท่านทำการศึกษาแล้ว เรียกว่า ลักษณะแตกต่างของแต่ละบุคคล ประเด็นสำคัญของรูปแบบพฤติกรรม คือ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมล่วงหน้าที่จะแสดงออกได้ แต่นั่นมิได้หมายความว่าพฤติกรรมเหล่านั้นจะไม่มีการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพและพฤติกรรมไม่ใช่จะเป็นไปตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพียงแต่สามารถพยากรณ์ทำที่ที่จะแสดงออกของบุคคลได้ ส่วนที่สอง กล่าวถึงกระบวนการภายในของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของคนใดคนหนึ่งเท่านั้น หมายรวมถึง ความรู้สึก แรงจูงใจ และกระบวนการต่างๆ ที่ส่งผลต่อการแสดงออกและความรู้สึก ซึ่งเป็นประเด็นที่นักจิตวิทยาด้านบุคลิกภาพให้ความสนใจกันมาก

Pennington (2003) ได้ศึกษาถึงนิยามของคำว่าบุคลิกภาพซึ่งนักจิตวิทยาหลายๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันนั้นสามารถสรุปใจความสำคัญได้ 5 ประการ คือ

1. บุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่แสดงออก และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล แม้แต่ในกลุ่มแฝดเหมือนที่มีพันธุกรรมเหมือนกันก็ตาม แต่ละคนก็มีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ที่ต่างกัน
2. บุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่พยากรณ์ได้ว่าบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมอย่างไรในอนาคต
3. บุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกของบุคคล
4. บุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้าสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ แต่ละคนมีความสามารถในการปรับตัวไม่เท่ากันขึ้นกับประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น ความวิตกกังวล ความเครียด
5. บุคลิกภาพ เป็นระบบพลวัต คือเป็นสิ่งที่ไม่คงอยู่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

สตีต วงศ์สุวรรณ (2539) กล่าวว่า เดิมเคยใช้คำว่า บุคลิกลักษณะ ซึ่งหมายถึงลักษณะของบุคคล ทำให้ความหมายแคบไป คือหมายถึง รูปร่าง หน้าตา ท่าทางภายนอก แต่ไม่ได้รวมถึงนิสัยใจคอ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่แสดงออกชัดเจน ปัจจุบันนิยมใช้ว่า บุคลิกภาพ ซึ่งหมายรวมถึงพฤติกรรมของบุคคลในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านกิจกรรม ด้านสังคม อารมณ์ สติปัญญา อาการที่แสดงออกต่างๆ ผลรวมของบุคลิกภาพทำให้บุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะต่างๆ นี้ได้สะสมมาตั้งแต่แรกเกิด อาจไม่รู้สึกรู้สีกี่เป็นได้ และสะสมมาจนเป็นนิสัยซึ่งถือเป็นส่วนที่พัฒนาขึ้นมา และรูปแบบของพฤติกรรมเป็นผลมาจากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสิ่งแวดล้อมต่างๆ

บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะแสดงออกมาอย่างน้อย 3 ด้าน คือ

1. Physical and Physiological Class แสดงบุคลิกภาพโดยทางรูปร่างหน้าตา สีผม ลักษณะของผิว ทางอายุ เพศ และอิทธิพลของต่อมในร่างกาย
2. Mental and Emotional Class เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกทางด้านจิตใจ สติปัญญา ลักษณะอารมณ์และความรู้สึก
3. Social and Cultural Class แสดงออกทางด้านสังคม เจตคติ อุปนิสัยใจคอ ธรรมเนียมระเบียบแบบแผน ประเพณี

สิริวรรณ สารระนาท (2543) ได้กล่าวถึงความหมายของบุคลิกภาพโดยทั่วไปเป็นการแสดงทักษะทางสังคม ซึ่งจะแสดงออกได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ หรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกลักษณะโดดเด่นของแต่ละคน และได้ให้ความหมายในทางจิตวิทยา ซึ่งจะมีความหมายแตกต่างกันออกไป คือ บุคลิกภาพ หมายถึง เอกลักษณะเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของลักษณะนิสัยทั้งหลาย คุณสมบัติความสามารถ และความรู้สึกนึกคิดทุกด้าน ตลอดจนแผนการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2544) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ทั้งส่วนที่เป็นภายนอก คือ ส่วนที่สามารถมองเห็น และภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้จาก สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ค่านิยม ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละคน ไม่สามารถแยกออกเป็นส่วนๆ ได้ และยังมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อกันและกัน บุคลิกภาพเป็นสิ่งได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อม

ที่เป็นนามธรรมและวัตรธรรม บุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม และยังมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผินและลักษณะที่แท้จริง บางส่วนอาจถูกซ่อนเร้นไว้ บุคลิกภาพของบุคคลเป็นลักษณะสากลของมนุษย์และมีส่วนที่เรียกว่า เฉพาะตัว การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ สามารถพยากรณ์ได้ถึงความสามารถ ความถนัด และพฤติกรรมของบุคคลได้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยให้นิยามและความหมายของบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Allport ที่ได้ศึกษาและให้ความสำคัญกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ อีกทั้งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยนำทฤษฎีคุณลักษณะของบุคลิกภาพ (Trait Theory) มาใช้ในการศึกษาและมุ่งเน้นศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Model หรือ Five Factor Model) ตามแนวคิดของ Costa และ McCrae ดังนั้น บุคลิกภาพของผู้วิจัย หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล หมายถึงรวมถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

#### แนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ

ทฤษฎีการศึกษาบุคลิกภาพมีสมมติฐานที่ตั้งอยู่เพื่อศึกษาโครงสร้างและการทำงานของบุคลิกภาพในแต่ละคน โดยเป้าหมายคือ เพื่อเข้าใจ โครงสร้าง ที่มาและสิ่งที่สัมพันธ์กับบุคลิกภาพ และเป้าหมายอีกประการหนึ่งคือเพื่อพยากรณ์การใช้ชีวิตโดยการพยากรณ์นั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานด้านบุคลิกภาพ ทฤษฎีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันจะพยากรณ์ถึงการตอบสนองและการปรับตัวที่แตกต่างกัน นักทฤษฎีแต่ละคนมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยเริ่มศึกษาในประเด็นที่แตกต่างกัน มีข้อมูลและอธิบายรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกันไปตามสถานการณ์และยังมีความสนใจในประเด็นที่แตกต่างกัน เช่น บางคนสนใจในการพัฒนาบุคลิกภาพ บางคนสนใจในสิ่งที่กระทำ บางคนสนใจในการใช้ชีวิต แต่ในที่สุด แต่ละทฤษฎีต่างก็อธิบายถึงปัญหาบุคลิกภาพและมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยแก้ปัญหาบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Zimbardo and Gerrig, 1995)

แนวคิดองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษานั้นมีรากฐานและพัฒนาการมาจากนักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ซึ่ง Westen (1996) กล่าวว่า เทรทเป็นสภาวะทางอารมณ์ เป็นสภาวะของการรับรู้ และเป็นแนวโน้มของพฤติกรรม ซึ่งประกอบขึ้นเป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

De Raad and Kokkonem (2000 cited Wood, Wood and Boyd, 2006) ได้อธิบายความหมายของ เทรท (Trait) ไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคล หรือลักษณะที่ทำให้คนสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆที่คาดไม่ถึง และสามารถจัดการกับเหตุการณ์นั้นๆ ได้ ทฤษฎีเทรทจะอธิบายถึงบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลในรูปแบบของคุณลักษณะที่แต่ละคนมีอยู่ ซึ่งเทรทนี้จะยังคงอยู่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป สอดคล้องกับ อำนวย แสงสว่าง (ม.ป.ป.) ที่กล่าวไว้ว่าเทรทคือคุณลักษณะของบุคลิกภาพที่เป็นความสัมพันธ์ของคุณภาพที่ถาวรซึ่งแต่ละบุคคลมีอยู่ในตนเอง และเทรทจะอธิบายถึงคุณลักษณะเฉพาะซึ่งทำให้สามารถอธิบายบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลได้ว่าประกอบด้วยคุณลักษณะใดบ้าง และ Burger (2000) ก็ได้อธิบายเกี่ยวกับเทรทไว้สอดคล้องกันว่าเทรท เป็นคุณลักษณะของบุคลิกภาพที่ใช้จัดกลุ่มตามระดับของลักษณะร่วมที่ปรากฏอย่างชัดเจน ซึ่งมีสมมติฐานสำคัญ 2 ประเด็น คือ

1. นักจิตวิทยาในกลุ่มเทรทเชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่จะคงอยู่ตลอดเวลา ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ แต่มนุษย์จะปรับและกลับคืนสู่บุคลิกภาพเดิมของตนในที่สุด

2. บุคลิกภาพคงอยู่แม้เหตุการณ์จะเปลี่ยนไป

Burger ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่านักจิตวิทยาในกลุ่มเทรทไม่ได้สนใจพฤติกรรมของผู้คนในสถานการณ์ที่ถูกสร้างขึ้น แต่พวกเขาพยายามที่จะอธิบายว่า คนจะมีพฤติกรรมที่ปรากฏด้วยลักษณะใด จุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมในบางคนที่แตกต่างจากกลุ่มซึ่งแตกต่างจากกลุ่มจิตวิเคราะห์ที่พยายามเข้าใจพฤติกรรมของแต่ละบุคคล การอธิบายคุณลักษณะและการพยากรณ์พฤติกรรมเป็นเพียงก้าวแรกของการอธิบายถึงบุคลิกภาพเท่านั้น ต่อจากนั้นการศึกษาเทรทต้องตรวจสอบกระบวนการของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นว่ามีคุณลักษณะใดที่สูงหรือต่ำ และในที่สุดเทรทจะทำให้สามารถเปรียบเทียบบุคคลได้ง่าย เพราะเทรทจะอธิบายว่าพฤติกรรมนั้นๆ ประกอบด้วยคุณลักษณะใดบ้าง

มีนักวิจัยอีกหลายๆ ท่านที่ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของบุคลิกภาพตามทฤษฎีของเทรท ซึ่งแนวคิดหนึ่งที่เป็นที่รู้จักกันมากคือ แนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เช่น John (1990); Goldberg (1993); Diggman (1990); McCrae and John (1992) ซึ่งจุดเริ่มต้นของการพัฒนาแนวคิดนี้มาจากการศึกษารากศัพท์จากพจนานุกรมภาษาอังกฤษซึ่งเรียกวิธีการศึกษาแบบนี้ว่า Lexical

Approach จากศึกษาของ Allport and Odbert ตั้งแต่ปี 1936 ได้พบคำศัพท์ในพจนานุกรมที่ได้บรรยายถึงพฤติกรรมที่พบเห็นกันอยู่ทั่วไปของมนุษย์มากถึง 18,000 คำ (John, Robins and Pervin, 2008) ซึ่งต่อมาในปี 1943 Raymond Cattell ได้ทบทวนคำศัพท์ที่อธิบายถึงอุปนิสัยและลักษณะของเทรทที่ชัดเจนออกมาเป็น 4500 คำจากคำศัพท์ของ Allport และ Odbert และด้วยวิธีรวมคำที่คล้ายกัน ตัดคำเหมือนออก จนลดจำนวนเทรทลงเหลือ 171 คำ และจากการร่วมงานของ Cattell และคณะ ที่ได้ใช้วิธีการศึกษาตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) จนในที่สุดได้เทรทหลัก 16 รายการ ซึ่งต่อมาได้พัฒนาจนกลายเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ ที่รู้จักกันว่า แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF (Personal Factor (16PF) questionnaire) (Cattell *et al.*, 1970 cited in John *et al.*, 2008)

ในช่วงปี 1949 Fiske ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของ Cattell ด้วยวิธีการประเมินตัวเอง การประเมินจากผู้อื่น และการประเมินจากนักจิตวิทยา ซึ่งได้พบคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันมาก Tupes and Christal (1961) ได้ทำการวิเคราะห์ตัวประกอบเหล่านั้นอีกครั้ง เพื่อหาความชัดเจนขององค์ประกอบเหล่านั้น จนพบความสัมพันธ์ในระดับสูงของ 5 องค์ประกอบ และได้ให้ชื่อเรียกตัวแปรเหล่านั้น ว่า 1. การชอบแสดงออกหรือช่างพูด (Surgency or assertive talkativeness) 2. การเป็นมิตร (Agreeableness) 3. ความเชื่อถือ (Dependability) 4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) และ 5. วัฒนธรรม (Culture) ซึ่งถือเป็นครั้งแรกที่มีการเรียกชื่อว่า ลักษณะ 5 องค์ประกอบ (Hall, Lindzey and Cambell, 1998)

ต่อมาในปี 1963 Warren Norman ได้ศึกษาองค์ประกอบของ Cattell และได้ยืนยันองค์ประกอบทั้ง 5 แต่ใช้ชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป ดังนี้ 1. การแสดงตัว (Extraversion) หรือการแสดงออก (Surgency) 2. การเป็นมิตร (Agreeableness) 3. การรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Conscientiousness) 4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และ 5. วัฒนธรรม (Culture) (John *et al.*, 2008)

Hans Eysenck เป็นนักจิตวิทยาอีกคนหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาด้านบุคลิกภาพตามแนวคิดของเทรท แต่จากข้อมูลการทดสอบในปี 1973 เขาสามารถจัดลักษณะบุคลิกภาพได้เพียง 2 ลักษณะ คือ Extraversion/Introversion หมายถึงการแสดงออกและการเก็บตัว และ Neuroticism/Stability หมายถึงความแปรปรวนหรือความมั่นคงของสภาวะทางอารมณ์ (Zimbardo and Gerring, 1995; นพมาศ อึ้งพระ, 2546) Eysenck ให้ความสำคัญกับการปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญของนักจิตวิทยาทางสังคม และเชื่อว่าลักษณะของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion: E)

และแบบหวั่นไหว (Neuroticism: N) เป็นหัวใจของบุคลิกภาพ และต่อมาเขาก็ได้ค้นพบองค์ประกอบที่สาม คือ Psychoticism/Impulse Control หมายถึง การควบคุมสิ่งเร้า ความสุภาพ และความก้าวร้าวหรือต่อต้านสังคม และในปี 1990 Eysenck ได้อธิบายว่าความแตกต่างทางบุคลิกภาพทั้ง 3 ลักษณะนั้นว่าเป็นผลมาจากความแตกต่างทางพันธุกรรม

Costa and McCrae (1980) ได้เพิ่มเติมองค์ประกอบที่เรียกว่าการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience: O) เข้าไป และต่อมาในช่วงปี 1985-1989 ทั้งสอง ได้เพิ่มองค์ประกอบเพื่อใช้ในการวัดบุคลิกภาพเข้าไปอีกคือบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness: A) และการรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Conscientiousness: C) นักวิจัยต่างก็ยอมรับในการเรียกชื่อองค์ประกอบทั้ง 5 ตามนี้ โดยใช้ N ในความหมายของสภาวะความหวั่นไหวทางอารมณ์ สอดคล้องกับองค์ประกอบที่ 4 ของ Norman และ O มาแทนองค์ประกอบที่ 5 ของ Norman (McCrae and John, 1991)

ลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เป็นทฤษฎีที่มีขอบเขตกว้างมาก เพราะเป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่ได้มาจากคุณลักษณะต่างๆ มากมายที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะและเป็นสิ่งที่มีอยู่ทั่วไป ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ทั้งจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน ใช้ข้อมูลบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ต่างพบหลักฐานที่ชี้ชัดถึงพื้นฐานของบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ (Costa and McCrae, 1998; Digman, 1990; Goldberg, 1990, 1992; McCrae and Costa, 1986, 1987; McCrae, Costa and Busch, 1986; Noller, Law and Comrey, 1987; Peabody and Goldberg, 1989) และถึงแม้ว่าปัจจัยที่พบนั้นจะไม่เหมือน และอาจมีการใช้ชื่อเรียกองค์ประกอบแตกต่างกันไป แต่ที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience: O), แบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Conscientiousness: C), แบบแสดงตัว (Extraversion: E), แบบเป็นมิตร (Agreeableness: A) และ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism : N) หรือเรียกกันสั้นๆ ว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบ OCEAN (Burger, 2000) จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่ถูกค้นพบและมีการเรียกชื่อต่างกันตามที่นักวิจัยแต่ละท่านได้ศึกษาไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงชื่อขององค์ประกอบบุคลิกภาพตั้งแต่ 5 – 8 องค์ประกอบที่ถูกต้องศึกษาในแต่ละกลุ่มนักวิจัย

Norman (1963)	McCrae & Costa (1985)	Howarth (1976)	Digman (1985)	Comrey (1973)	Cattell (1946, 1947, 1956, 1973)
Extraversion / Surgency การแสดงตัว/ ชอบแสดงออก	Extraversion / Surgency การแสดงตัว/ ชอบแสดงออก	Extraversion / Sociability การแสดงตัว/ ความสามารถทางสังคม	Extraversion การแสดงตัว	Extraversion การแสดงตัว	Exvia การแสดงตัว
Emotional (In) stability ความมั่นคง ทางอารมณ์	Neuroticism ความหวั่นไหว	Adjustment/ emotionality การปรับอารมณ์	Emotional disorganization การจัดการกับอารมณ์	Neuroticism ความหวั่นไหว	Anxious ความวิตกกังวล
Agreeableness ความเป็นมิตร	Agreeableness ความเป็นมิตร	Cooperativeness/ considerateness การให้ความร่วมมือ/ ความเกรงใจ	Friendly compliance ความเป็นมิตร	Social conformity การยอมรับทางสังคม	Cortertia เจียมขรั้ม
Conscientiousness การรู้สึกผิดชอบชั่วดี	Conscientiousness การรู้สึกผิดชอบชั่วดี	Superego มีจิตสำนึก	Will to achieve มุ่งความสำเร็จ	Orderliness ความเป็นระเบียบ	Superego strength มีจิตสำนึก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Norman (1963)	McCrae & Costa (1985)	Howarth (1976)	Digman (1985)	Comrey (1973)	Cattell (1946, 1947, 1956, 1973)
Culture วัฒนธรรม	Openness to experience เปิดรับประสบการณ์	-	Intellect ความฉลาด	-	Intelligence ความฉลาด
				Empathy ความเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น	Subduedness ความสงบเสงี่ยม
		Surgent ชอบแสดงออก		Activity การทำกิจกรรม	
		Emotional maturity วุฒิภาวะทางอารมณ์		Trust ความเชื่อมั่น	
				Masculinity การแสดงอำนาจ	

ที่มา: ดัดแปลงจาก Mayer and Sutton (1996: 160-161)

Costa and McCrae เป็นนักวิจัยที่ได้ให้ความสนใจทำการศึกษานบุคลิกภาพของบุคคลอย่างจริงจัง และจากการศึกษาด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบจนสามารถพัฒนาขึ้นเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Model) ซึ่งเป็นที่นิยมในการทดสอบบุคลิกภาพเพื่อประยุกต์กับการคัดเลือกบุคลากร หรือเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (Derlega, 2005) สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ศึกษานบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของ Costa และ McCrae

Boyle, Matthews and Saklofske (2008) ได้เรียบเรียงการทำงานของ Costa and McCrae ไว้ดังนี้

Costa and McCrae ได้ศึกษาองค์ประกอบของบุคลิกภาพโดยทำงานบนแนวคิดที่ว่า

1. มีความเชื่อมั่นตามแบบแผนของเทรท ซึ่งเชื่อว่า มีองค์ประกอบที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึกและการตอบสนอง ซึ่งลักษณะของแต่ละบุคคลนั้นสามารถอธิบายได้ด้วยการสอบถาม หรือด้วยการวิเคราะห์ทางจิตวิทยา ซึ่งสามารถนำมาพัฒนาแบบวัดเทรทได้ และ

2. เครื่องมือที่มีอยู่เดิมนั้นไม่สมเหตุสมผลพอ แบบทดสอบของ Eysenck ตั้งแต่ปี 1975 มีเพียง E และ N เท่านั้น ถึงจะมีค่าความเชื่อมั่นและเที่ยงตรงที่น่าเชื่อถือ แต่ก็ยากที่จะชี้ให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจน และไม่ยอมรับองค์ประกอบอื่นๆ ส่วนแบบทดสอบ 16 PF ของ Cattell ถึงแม้จะนำเสนอขอบเขตที่เฉพาะ แต่การวัดก็ไม่สามารถอธิบายถึงโครงสร้างของแต่ละองค์ประกอบได้อย่างชัดเจน

เริ่มแรกของการศึกษาตั้งแต่ปี 1976 นั้น Costa และ McCrae ได้ศึกษาและวิเคราะห์แบบทดสอบ 16PF และได้นำเสนอ Three Factor Model มีองค์ประกอบดังนี้ N E และ O ซึ่ง 2 องค์ประกอบแรกนั้นมาจากการวิเคราะห์ 16PF เช่น ความวิตกกังวล และมีลักษณะสอดคล้องกับองค์ประกอบของ Eysenck ส่วนองค์ประกอบที่สามนั้นอยู่นอกเหนือการศึกษาของ Eysenck ในขณะเดียวกัน Openness (O) ก็มีบางส่วนที่สอดคล้องกับบางลักษณะที่มีอยู่ใน 16PF เช่น ความสดใส (Bright), เอื้อเฟื้อ (Tender-mind), มีความคิดสร้างสรรค์ (imaginative) และมีความคิดเป็นอิสระ ไม่ยึดติดในกรอบ (liberal-thinking) และยังสอดคล้องกับ Absorption ตามแนวคิดของ

Tellegen และ Atkinson ที่ได้ศึกษาไว้ตั้งแต่ปี 1974 องค์กรประกอบที่สามนี้ Costa และ McCrae ให้ชื่อเรียกว่า Openness จากแนวคิดองค์ประกอบของทั้ง 3 คือ N E O ทำให้ Costa และ McCrae ได้พัฒนาเครื่องมือวัดบุคลิกภาพได้สำเร็จ เรียกว่า NEO Personal Inventory (NEO-PI) และมีการนำไปใช้ศึกษาเพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ความเจ็บป่วยทางกาย การมีสุขภาพจิตที่ดี การพัฒนา ego และความสนใจในหน้าที่การงาน เครื่องมือวัดนี้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากการตรวจสอบกับเครื่องมือวัดแบบอื่นๆ และจับคู่กับบุคคลที่สาม แต่อย่างไรก็ตาม NEO-PI ก็ไม่สามารถตอบคำถามของบุคลิกภาพได้ทุกแบบ เช่น ความไว้วางใจ การที่เป็นคนไม่เห็นแก่ตัว การควบคุมตัวเองและการมุ่งสำเร็จ

จากการสังเกตของ Costa and McCrae (1985) ทำให้ได้พบข้อสันนิษฐานและความสำคัญของปัจจัยหลักอีก 2 ปัจจัย ซึ่งไม่ได้อยู่ในแบบทดสอบ NEO Inventory ของพวกเขา นั่นคือ องค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness: A) และการรู้สึกลึกซึ้งซื่อสัตย์ (Conscientiousness: C) ด้วยเหตุนี้ อีก 2 ปีต่อมา Costa และ McCrae จึงได้เริ่มพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพขึ้นมาอีก โดยทำการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบทั้งห้าซึ่งได้ศึกษาในทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's need), การปฏิสัมพันธ์, แนวคิดของ Jung และมีการศึกษาข้อคำถามในแบบทดสอบ Q-Set (California Adult Q-Set) แต่ข้อคำถามใน NEO-PI ยังขาดความสมบูรณ์ในองค์ประกอบใหม่ทั้งสอง Costa และ McCrae จึงได้มีการพัฒนาแบบทดสอบต่อไป จนในที่สุดก็ได้แบบทดสอบที่เรียกว่า Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) และได้ทำการตีพิมพ์ในปี 1992 ซึ่งในแบบทดสอบฉบับแก้ไขนี้มีทั้งสิ้น 240 ข้อคำถาม ประกอบด้วยห้าองค์ประกอบ และมี 6 คุณลักษณะย่อยที่เรียกว่า Facets ในแต่ละองค์ประกอบหลัก จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึง 6 คุณลักษณะย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักตามแนวคิดของ Costa และ McCrae ถึงแม้ NEO-PI-R จะเป็นที่ยอมรับ แต่ก็ยังมีบางกลุ่มที่ไม่เข้าใจข้อคำถามของ NEO-PI-R เพราะข้อคำถามเหล่านี้ได้มาจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างในวัยผู้ใหญ่ที่มีอายุ 20 -90 ปี ดังนั้นในปี 2004 Costa และ McCrae จึงได้เริ่มทำการปรับปรุงคำถามอีกครั้ง โดยใช้ศัพท์ที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยรุ่นอายุ 12 – 18 ปี และเรียกแบบทดสอบนี้ว่า NEO-PI-3 ซึ่งได้ทำการปรับปรุงข้อคำถาม 37 ข้อ และสามารถเข้าใจความผิดปกติทางจิตได้ดีกว่า NEO-PI-R เล็กน้อย แต่โดยทั่วไปแล้วสาระสำคัญยังเหมือนเดิม

ตารางที่ 2 องค์ประกอบตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และคุณลักษณะย่อยทั้ง 6 ของแต่ละองค์ประกอบตามแนวคิดของ Costa และ McCrae

Neuroticism (N)	Extraversion (E)	Agreeableness (A)	Conscientiousness (C)	Openness (O)
ความหวั่นไหว	การแสดงตัว	ความเป็นมิตร	การรู้สึกผิดชอบชั่วดี	เปิดรับประสบการณ์
Anxiety ความวิตกกังวล	Warmth ความอบอุ่น	Trust ไวใจผู้อื่น	Competence มีความสามารถ	Fantasy (active fantasy life) เพื่อฝัน
Angry hostility ไม่เป็นมิตร	Gregariousness ชอบเข้าสังคม	Straightforwardness ตรงไปตรงมา	Order เป็นระเบียบ	Aesthetic (artistic interests) มีความเป็นศิลปิน
Depression ซึมเศร้า	Assertiveness กล้าแสดงออก	Altruism ไม่เห็นแก่ตัว	Dutifulness มีความซื่อสัตย์	Felling (emotionally open) เปิดรับความรู้สึก
Self-consciousness ประหม่า	Activity ชอบทำกิจกรรม	Compliance ประณีประนอม	Achievement striving มุ่งความสำเร็จ	Action (flexible) คล่องแคล่ว
Impulsivity ขาดความยับยั้งชั่งใจ	Excitement seeking ชอบความตื่นเต้น	Modesty ถ่อมตน	Self-discipline มีวินัยในตนเอง	Ideas (intellectual) มีความคิดแปลกใหม่
Vulnerability จิตใจหวั่นไหว	Positive emotion อารมณ์ดี	Tenderness อ่อนโยน	Deliberation มีความรอบคอบ	Values (unconventional) สร้างค่านิยมใหม่

ที่มา: Westen (1998: 555)

Costa and McCrae (1998 cited Boyle *et al.*, 2008) ได้ทำการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ โดยการหาความสัมพันธ์กับแบบทดสอบลักษณะเดียวกัน คือ แบบประเมินตัวเอง (Self-Report) เช่น แบบทดสอบบุคลิกภาพของ Eysenck, แบบทดสอบ Guilford-Zimmerman Temperament Survey, ตรวจสอบข้อคำถาม, ทำแบบทดสอบแบบประเมินตนเอง, แบบสำรวจจากผู้อื่น จากกลุ่มสมรส และจากการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาคลินิก พบว่าบุคลิกภาพที่พบนั้นจะอยู่ในระดับนั้นไปถึง 15 ปี (Terracciano *et al.*, 2006 cited in Boyle *et al.*, 2008) และจากการทดสอบของ Costa and McCrae ในหลายๆ ครั้ง (1984, 1986, 1987, 1988) ยังพบอีกว่าการทำแบบทดสอบ NEO-PI-R ด้วยตนเอง และจากผู้อื่น หรือจากกลุ่มสมรส มีความสัมพันธ์เหตุการณ์ภายนอก เช่น ความพอใจในชีวิต ความสุข การเขียนแบบพฤติกรรม การมีความคิดที่แตกต่าง ซึ่งผลจากการทำแบบสำรวจของกลุ่มสมรส ในองค์ประกอบ N E O พบว่าผลนั้นจะคงอยู่ระดับนั้นต่อไปถึง 6 ปี และจากการให้ผู้อื่นประเมินนั้นมีผลคงอยู่นานถึง 7 ปี (Boyle *et al.*, 2008)

McCrae and John (1991) ได้ร่วมกันศึกษาศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยการแปลจากภาษาอังกฤษออกไปใช้ทดสอบในประเทศต่างๆ เช่น เนเธอร์แลนด์ เยอรมัน ญี่ปุ่น ทำการทดสอบในเด็ก นักศึกษา และวัยกลางคน ทั้งชายและหญิง จากการศึกษาพบข้อพิสูจน์ขององค์ประกอบทั้งห้าอย่างกว้างขวาง จนเชื่อว่าแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้เป็นตัวแทนรูปแบบของคุณลักษณะและมีนัยว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงทฤษฎี อีกทั้งยังสามารถประยุกต์ใช้ในทางจิตวิทยาได้อีกมากมาย

ลักษณะของบุคลิกภาพทั้ง 5 ตามแนวคิดของ Costa และ McCrae

#### 1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว Extroversion (E)

คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จะเป็นคนที่เข้าสังคมได้ง่าย มีทักษะทางสังคม และเป็นคนมีเหตุมีผล แต่ในบางครั้งอาจเป็นคนที่ขาดความขี้คิด และขาดความเอาใจใส่ ตรงข้ามกับบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion: I) ซึ่งจะเป็นคนที่เสียขริมและมักเป็นคนหลีกเลี่ยงสังคม แต่ในขณะเดียวกันจะเป็นคนที่รอบรอบ ไตร่ตรองและไม่ชอบทำอะไรที่มีความเสี่ยง E เป็นคนที่มีเพื่อนมากกว่า แต่ I จะมีเพื่อนแท้ในจำนวนเพื่อนกลุ่มเล็กๆ นั้น มีนักวิจัยบางคนเรียกบุคลิกภาพแบบแสดงตัวนี้ว่า Surgency คือพวกที่ชอบแสดงออก Jung และ Eysenck ได้ให้นิยามของ E ว่า จะมีลักษณะของความกล้าหาญ การไม่ขี้คิด และบางครั้งดูเหมือนเป็นคนมูทะลุ ส่วน I เป็นคนที่มีการควบคุม

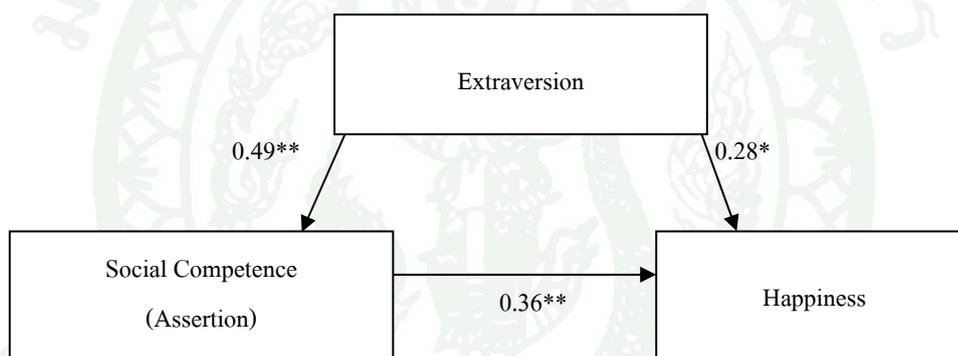
สิ่งกระตุ้นได้ดีกว่า นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยหลายๆ คนที่เชื่อว่า E มีแนวโน้มของภาวะอารมณ์ทางบวก พฤติกรรมของ E มักเป็นคนช่างพูดและชอบพบปะผู้คน คนลักษณะ E มักจะเลือกเรียนในสาขาอาชีพที่มีโอกาสสร้างการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน เช่น สาขาธุรกิจ พนักงานขาย การตลาด ทำงานด้านบุคลากร และครู (Diener *et al.*, 1992; Wilson, 1978 cited McDams, 2001) นอกจากนี้ E ยังชอบการเสี่ยงโชค และดึงดูดเพศตรงข้ามได้ดีกว่า I ในทางตรงข้าม I จะเลือกเล่นกีฬาอยู่คนเดียว มักที่จะอยู่คนเดียว สายงานที่คนลักษณะ I เลือกจึงเป็นงานที่อยู่คนเดียว เช่น ศิลปิน นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ วิศวกร เป็นต้น (Bendig, 1963 cited in McDams, 2001)

การศึกษาของหลายๆ ท่าน เช่น Eysenck, Harkins และ Geen; Howarth และ Eysenck, Singh, Matthews ที่ได้มีการทดสอบประสิทธิภาพการทำงานของ E และ I พบความแตกต่างในจุดอ่อนและจุดแข็งของทั้งสองประเภท เช่น E แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในงานมากกว่า I, มีความอดทนในงานที่มีความวุ่นวาย และมีสมาธิจากสิ่งรบกวน ในขณะที่ E มีประสิทธิภาพที่ดีกว่าในงานประเภทที่มีการเคลื่อนไหว เช่น พนักงานขับรถจะสังเกตเห็นป้ายเตือนได้ดีกว่า บุรุษไปรษณีย์จะสามารถส่งงานได้เร็วกว่า I จะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าในงานประเภทที่ต้องใช้ความระมัดระวัง และต้องลงลึกในรายละเอียดของงาน I มีความจำเป็นเลิศกว่า E ในเรื่องคำศัพท์ และสามารถทำงานได้ดีในสภาวะที่มีแรงกระตุ้นน้อยและอดนอนเป็นเวลานานๆ เมื่อเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้แล้ว E มีแนวโน้มที่จะจะเรียนรู้ได้เร็ว ในขณะที่ I จะเจาะลึกลงในรายละเอียดมากกว่า ดังที่ Brebner and Copper (1985 cited in McAdam, 2001) ได้กล่าวว่า E มีการตอบสนองที่เยี่ยมยอด ส่วน I เป็นผู้ตรวจสอบที่ยอดเยี่ยม

จากการศึกษาของ Costa and McCrae (1980, 1984) พบว่าคนที่อยู่ในกลุ่ม E จะมีความรู้สึกเป็นบวกกับเหตุการณ์ดีๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต และมีความสัมพันธ์กับความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Emmons และ Diener (1986) ที่ได้ให้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา 2 กลุ่ม ทำแบบทดสอบ Eysenck Personality Inventory โดยการเขียนรายงานแสดงอารมณ์ของตัวเองก่อนนอนทุกวัน ติดต่อกัน 6 – 8 สัปดาห์ จากอารมณ์ 9 แบบ ซึ่งเป็นด้านบวก 4 แบบ และด้านลบ 5 แบบ ได้แก่ ความสุข (Happy) – ความเพลิดเพลิน (Joyful-pleased) – ความสนุกสนาน (enjoyment/fun) – ไม่มีความสุข (unhappy) – ซึมเศร้า (depressed) – ลึ้นหวัง (frustrated) – กังวล (worried/anxious) และ โกรธ (angry/hostile) กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ E จะแสดงความรู้สึกด้านบวก และมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับความสามารถในการเข้าสังคม แต่มีความสัมพันธ์เป็นลบกับ

ความบกพร่องในการคิด (impulsivity) และยังมีความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ อ่อน และเปิดรับ  
 ผู้คน ซึ่งล้วนพบอาการลักษณะของอารมณ์ทางบวก

Argyle และ Lu ได้ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุข  
 (Happiness) จากผลการศึกษาในปี 1990 ของเขา ซึ่งพบความสัมพันธ์ที่เป็นบวกระหว่างบุคลิกภาพ  
 แบบแสดงตัวกับความสามารถทางสังคม (Social competence) และความสามารถทางสังคมนั้น  
 มีความสัมพันธ์ที่เป็นบวกต่อเนื่องไปยังความสุข นั้นหมายความว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว  
 มีความสัมพันธ์กับความสุข ซึ่งอาจดูเหมือนไม่ได้สัมพันธ์กันโดยตรง คือมีความสุขผ่านทาง  
 ความสามารถและคุณค่าทางสังคม แต่จากการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวก็มีความสัมพันธ์  
 โดยตรงกับความสุเช่นกัน



\* $p < .05$

\*\* $p < .01$

**ภาพที่ 2** แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion :E) กับ ความสุข  
 ที่มา: Argyle and Lu (1990 cited McAdams, 2001: 315)

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับ E ซึ่งเกิดขึ้นได้ 2 ทาง คือ

1) E สูง เป็นคนที่มีความสามารถและทักษะทางสังคมสูง ซึ่งความสามารถและทักษะนี้  
 จะนำมาซึ่งความสุข และ

2) เมื่อความสัมพันธ์ในข้อแรกได้เกิดขึ้น ความสุขก็จะเกิดขึ้นเป็นผลโดยตรงจาก E  
 ทักษะทางสังคมที่มีอยู่จะสามารถอธิบายเหตุผลได้บางเรื่องราว ไม่ใช่ทั้งหมด

ถึงแม้ว่าจะมีผลการศึกษพบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับความรู้สึกที่ดี หรือเหตุการณ์ที่ดีๆ แต่ก็ยังพบว่าบางครั้งความสัมพันธ์อาจอยู่ในระดับต่ำกับความรู้สึกดีๆนั้นก็เป็นได้ Costa and McCrae (1992 cited in McAdams, 2001) อธิบายว่าคนที่มีความบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกดีในระดับต่ำในบางสถานการณ์ เช่น ในกรณีที่เขาอยู่ตัวคนเดียว

## 2. บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism: N)

องค์ประกอบที่สองของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism: N) ซึ่งอธิบายถึงภาวะทางอารมณ์ เป็นการวัดความหวุ่นไหวหรือความมั่นคงทางอารมณ์ ความวิตกกังวล ความกดดัน อาการทางประสาท การรู้สึกผิดชอบชั่วดีในตัวเอง จากการศึกษาของ Watson and Clark (1984) ได้อธิบายถึงคนที่มีความลักษณะของ N ว่าจะจดจำประสบการณ์หรือเหตุการณ์ด้านลบ และส่งผลให้เกิดความแตกต่างในบุคลิกภาพ เช่น เกิดอาการเศร้า ซึม โกรธ กลัว วิตกกังวล มีความรู้สึกผิด ซึ่งล้วนเป็นการจดจำเรื่องราวด้านลบ คนที่มีระดับ N สูง มีแนวโน้มที่จะตกอยู่ในภวังค์ของความทุกข์ และไม่พอใจในสิ่งต่างๆ ในชีวิต จะมีความวิตกกังวลอยู่ตลอดเวลา มีอาการทางประสาท หวาดระแวง และยังคงมีความเคารพตัวเองต่ำ อยู่ในภาวะอารมณ์ขุ่นมัว มักอยู่ตัวคนเดียว และมักไม่พอใจความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในสังคม นอกจากนี้ในทางการแพทย์ ยังพบอีกว่า คนที่มีระดับ N สูงจะมีความสัมพันธ์กับอาการป่วย เช่น อาการซึมเศร้า ความวิตกกังวล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Matthew *et al.* (1991) ที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถที่มี N สูงจะมีโอกาสเกิดความเครียด โกรธ โมโหได้ง่าย และยิ่งขาดความเชื่อมั่นอีกด้วย นั่นเป็นเพราะคนที่บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหวมีแนวโน้มที่จะไม่ใส่ใจ และมักมีทำอะไรมีผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับปัญหาทางประสาท มีความรู้สึกที่สังคมไม่ยุติธรรม และมีแนวโน้มในการใช้ยาหรือแอลกอฮอล์ ส่วนคนที่มีความระดับ N ต่ำจะเป็นคนที่สบายๆ มีความพอใจในตัวเอง และอารมณ์ค่อนข้างมั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และยังพบว่า เป็นคนที่มีความสุข มีความพอใจในชีวิตของตนเองมากกว่ากลุ่มที่มี N ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Cloninger (2000) ที่พบว่าชีวิตของกลุ่มงานที่มีระดับ N สูงจะเป็นผู้ที่ไม่มีความสุข ไม่พอใจในชีวิตของตัวเอง และเป็นคนที่มีความภูมิใจในตนเองในระดับต่ำอีกด้วย ซึ่ง Costa, McCrae and Dye (1991 cited in Hall *et al.*, 1998) ได้ศึกษาและยืนยันว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าของตนเอง (Self-esteem) กับ N นั้นมีความสัมพันธ์กันในทางลบ

บุคลิกภาพแบบห้วนใจ (N) จะตรงข้ามกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (E) คือ E จะมีความสัมพันธ์กับเรื่องราวที่เป็นบวก แต่ N จะมีความสัมพันธ์กับเรื่องราวที่เป็นลบ ในการศึกษาของ Costa and McCrae (1980) พบว่า N มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพที่ย่ำแย่โดยเฉพาะในผู้ชาย และมีแนวโน้มที่จะเกิดอาการเจ็บป่วยและมีนัยสำคัญกับอาการทางจิต Bolger and Schilling (1991) ได้หาคำตอบว่าทำไม N ถึงเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ไม่ดี โดยให้กลุ่มตัวอย่างเขียนบรรยายถึงความรู้สึกของตนเอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ N สูงจะเขียนแสดงถึงอารมณ์ที่ไม่ดี เช่น ความวิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด โกรธ ยิ่งไปกว่านั้นกลุ่มตัวอย่างยังมีการเขียนถึงปัญหาที่ได้อธิบายถึงปัญหาของคู่สมรส ปัญหาของลูก ปัญหาการจราจร Bolger และ Schilling ได้อธิบายที่มาของอารมณ์เหล่านั้นไว้ดังนี้

1) คนที่มีระดับ N สูง จะมีแนวโน้มในการรับรู้เรื่องที่เป็นปัญหา มองเห็นเรื่องราวที่เป็นปัญหาได้มากกว่าคนทั่วไป และมีความกังวลเรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับคนอื่น ๆ ในสังคม

2) คนที่มีระดับ N สูง เป็นคนที่มีปฏิกิริยาต่อความเครียด นอกจากจะรับรู้เรื่องราวในทางลบแล้ว ยังมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ได้เร็วต่อเรื่องราวเหล่านั้นๆ อีกด้วย ซึ่งคนที่มีระดับ N สูง จะมีปฏิกิริยามากกว่าคนที่มีระดับ N ต่ำ

3) คนที่มีระดับ N สูง จะมีภาวะทางจิตที่รับรู้เรื่องไม่ดี และจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ได้ไม่ดีด้วย

### 3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience: O)

องค์ประกอบที่สามของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้ บ้างก็เรียกว่า ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของความฉลาด (Intelligence) ในแบบทดสอบ 16PF ของ Cattell และมีความสัมพันธ์กับความฉลาดในแบบวัด IQ ในช่วงเริ่มต้นของการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้ Norman ได้เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าวัฒนธรรม (Culture) โดยให้นิยามรวมถึงความรอบครอบ การมีจินตนาการ ความเป็นศิลปิน ความปราณีต และความสุภาพ ในการศึกษาของ Roche และ McConkey ในปี 1990 พวกเขาเรียกองค์ประกอบนี้ว่า Absorption ซึ่งอธิบายถึงคนที่มีแนวโน้มที่จะรับรู้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ตามแนวคิดของ Costa และ McCrae นั้น บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (O) อธิบายถึงการมีแนวโน้มที่จะเป็นคนที่รอบรู้ทั้งทางด้านลึกและทางด้านกว้าง นักวิจัยแต่ละคนจะเรียกองค์ประกอบนี้แตกต่างกันออกไป เช่น Fiske เรียกว่า ความอยากรู้อยากเห็น-ความฉลาด (inquiring intellect) หรือที่ Digman เรียกว่า ความฉลาด (Intellectance) การศึกษาของ Costa และ McCrae พบว่า คนที่มีระดับ O ต่ำ นั้นจะเป็นคนที่มีโลกทัศน์แคบ ไม่มีจินตนาการ ไม่รู้จักกาลเทศะ และเป็นคนไม่คล่องตัว แต่คนที่มีความรู้ระดับ O สูง จะเป็นคนที่มีความอยากรู้อยากเห็น สนใจความเป็นไปของโลก เป็นคนคล่องแคล่ว ในขณะเดียวกันก็เป็นคนที่มีความกล้า บ้าระห่ำ ไม่ค่อยยั้งคิดไตร่ตรอง บางคนก็ขาดการรู้สำนึก หรือไม่สนใจความคิดเห็นของผู้อื่น

อย่างไรก็ตาม Costa และ McCrae ก็เชื่อว่า O เป็นสิ่งที่นำไปสู่กระบวนการจัดการของการรับรู้ การคิดและความรู้สึก ลักษณะต่างๆ ไปของคนที่มี O ในระดับสูงจะเป็นคนที่มีจินตนาการ สร้างสรรค์ สมบูรณ์แบบ อยากรู้อยากเห็น กล้าหาญ รักอิสระ ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ไม่อยู่ในกรอบ มีความเป็นศิลปิน ใจกว้าง เสรีนิยม และสนใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบข้าง ส่วนคนที่มีความรู้ระดับ O ต่ำ นั้นจะอธิบายถึงคนที่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีจินตนาการ ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ไม่ชอบความท้าทาย เป็นผู้ปฏิบัติตามที่ว่าง่าย ไม่ชอบการวิเคราะห์ และมักยึดถือประเพณีนิยม

Costa และ McCrae ยังพบอีกว่าสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับ O คือความเชื่อและทัศนคติทางการเมืองการปกครอง ในสังคมตะวันตกพบว่า ผู้คนที่มีความรู้ระดับ O สูง มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับระบบเสรีนิยม ในขณะที่ O ต่ำ จะสัมพันธ์กับระบบอนุรักษนิยม กลุ่มเสรีนิยมมักจะต่อต้านอำนาจที่มีมาแต่ดั้งเดิม และจะมีระดับความชื่นชมในประเพณีดั้งเดิมในระดับต่ำ ขณะเดียวกันกลุ่มที่มี O ต่ำ จะมีความเชื่อในระบบอำนาจและประเพณีดั้งเดิม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yik and Bond (1993) ที่พบว่าคนฮ่องกงที่มีระดับ O สูงจะเป็นกลุ่มคนที่ยอมรับการปกครองแบบตะวันตก ในขณะที่ระดับ O ต่ำ จะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงในสังคม และจะยึดถือประเพณีดั้งเดิมแบบชาวจีน

#### 4. บุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Conscientiousness: C)

บุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี (C) เป็นองค์ประกอบที่สี่ตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มักจะอธิบายถึงลักษณะที่ดีเยี่ยมของบุคลิกภาพ เป็นคนขยัน ใฝ่หา รับผิดชอบ มีความน่าเชื่อถือ เชื่อสัจย์เป็นนักการจัดการที่ดี เป็นคนที่มีประสิทธิภาพ มุ่งความสำเร็จ คนที่มี

บุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี คือมีระดับ C สูงจะเป็นคนที่มีความคิดอย่างเป็นระบบ รู้จักการวิเคราะห์ปัญหา จัดการกับปัญหาได้อย่างรัดกุมและเคร่งครัดในมาตรฐานต่างๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ สามารถจัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างลงตัว ตรงต่อเวลา มีความพยายาม เป็นนักเรียนที่จดบันทึกอย่างเป็นระเบียบ ทำงานและการบ้านได้ตรงเวลา มีความกระตือรือร้น มุ่งผลการเรียนที่ดี มักจะได้รับรางวัลอยู่เสมอ จึงส่งผลให้เป็นผู้ที่ภูมิใจในตนเองสูง นอกจากนี้คนที่มีบุคลิกภาพรู้สึกผิดชอบชั่วดีจะมีการวางแผนการใช้ชีวิตอย่างระมัดระวัง ตามระบบและมีเป้าหมาย มีความรอบคอบตลอดเวลา และสามารถตัดสินใจในเรื่องยากๆ ได้ เป็นคนที่พิถีพิถัน สม่าเสมอ อยู่ในกฎระเบียบ มักจะพอใจกับการดำเนินชีวิตของตนเอง และมักเป็นพนักงานที่ทำผิดพลาดน้อย ส่วนคนที่มีระดับ C ต่ำจะเป็นคนที่ไม่มีแผน เป็นคนที่ไม่มีความรับผิดชอบ ขาดความระมัดระวัง สะเพร่า คาดหวัง พฤติกรรมของคนที่มีความ C ต่ำได้ยาก ชีวิตขาดการวางแผนและขาดเป้าหมาย บางครั้งดูเหมือนเป็นคนขี้เกียจ เฉื่อยชา เป็นคนโหด เพื่อฝัน เป็นคนที่ไม่ค่อยสนใจเรื่องมาตรฐานกฎเกณฑ์ต่างๆ นักขาดความรับผิดชอบ และมักมีปัญหาในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น รวมทั้งด้านความรัก (McAdams, 2001; Cloninger, 2000)

ลักษณะของ C มีความสัมพันธ์กับการทำงานใน 3 ลักษณะคือ C เป็นการควบคุมการจัดระเบียบ และสูงงาน จากตาราง 2 ที่แสดงถึงลักษณะย่อยของบุคลิกภาพรู้สึกผิดชอบชั่วดี จึงกล่าวได้ว่าคนที่มีความ C สูงนั้น เป็นคนที่สูงงาน มีความรับผิดชอบ มีการจัดระบบการทำงานที่ดี และมีผลการทำงานที่ดี คนที่มีความ C สูง จึงมักเป็นคนที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และจากการศึกษาของ Barrick และ Mount ทำให้สามารถพยากรณ์ถึงลักษณะงานของคน C ได้ เช่น เป็นผู้จัดการ นักขาย งานที่ต้องอาศัยความทักษะความเชี่ยวชาญ และพนักงานที่มีความ C สูง มักได้รับพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นหัวหน้างาน ซึ่งสาเหตุที่คนที่มีความบุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดีมักประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้น เพราะมีลักษณะของคนสูงงาน ทุ่มเทและเต็มกับการทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีการจัดระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น และเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎและมาตรฐานของสังคมเป็นอย่างดี

เมื่อเปรียบเทียบ C กับองค์ประกอบในแบบทดสอบ California Psychology Inventory (CPI) พบว่า C คือความสามารถทางสังคม (Socialization) ซึ่งในแบบทดสอบ CPI จะวัดความสามารถทางสังคมในด้าน ความน่าเชื่อถือ การปฏิบัติตามกฎ ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับบุคลิกภาพของความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดความรับผิดชอบ

ตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาถึงคนที่มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการตรวจพบระดับแอลกอฮอล์ในเลือดสูง ซึ่งมักจะประสบอุบัติเหตุทางถนน เพราะประมาท ขาดความระมัดระวัง ขาดความรับผิดชอบต่อการขับขี่ (Arthur and Graziano, 1996 cited in McAdams, 2001)

#### 5. บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness: A)

องค์ประกอบที่ห้าคือบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (A) Costa และ McCrae ได้อธิบายถึงคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร หรือมีระดับของ A สูง ไว้ว่าเป็นคนที่น่าคบหา ไม่เห็นแก่ตัว มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เป็นผู้ประสานงานที่ดี รู้จักเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่น เป็นบุคลิกภาพที่อบอุ่น ช่วยเหลือและมีน้ำใจต่อผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้น เป็นที่รักใคร่ของคนทั่วไป มีความสุภาพ โอบอ้อมอารี อ่อนโยน มีความซื่อสัตย์ จึงถือได้ว่า A เป็นบุคลิกภาพที่น่าชื่นชม ส่วนคนที่ A ต่ำ จะเป็นคนที่ไม่น่าเชื่อถือ มักเป็นคนคิดร้าย ไม่มีความรับผิดชอบ และไม่สนใจในความรู้สึกของผู้อื่น เป็นคนที่คิดแข่งขันและเกลียดผู้อื่น

บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (A) ยังเป็นอีกบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในหน้าที่การงานเช่นเดียวกับบุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี (C) และ A มีส่วนที่เหมือนกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (E) คือ เป็นบุคลิกภาพของนักขายและนักบริหาร และขณะเดียวกันก็มีส่วนคล้ายกับคนที่มีระดับ N ต่ำด้วย คือมีความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งพนักงานที่มี A สูงจะปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีในการให้บริการลูกค้า การติดต่อธุรกิจ แต่ในขณะเดียวกัน A สูง จะมีความสัมพันธ์เป็นลบกับการมีความคิดสร้างสรรค์ การจัดการ น้อยครั้งที่พบว่า A มีความคิดแปลกใหม่ เพราะโดยทั่วไปแล้ว A มักเป็นคนสุภาพ เกรงใจ เป็นผู้ให้ความร่วมมือที่ดี มีเพียงบางครั้งเท่านั้นที่จะกล้าปรับหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา เพราะ A มักจะปฏิบัติตามกฎ และสิ่งที่เคยปฏิบัติมาเสมอ ซึ่งถือได้ว่า A เป็นบุคลิกภาพที่จะเกิดการต่อต้าน หรือไม่ลงรอยกันได้น้อยมาก

ลักษณะของคนที่มีระดับ A สูงอีกอย่างคือเป็นคนที่มีความรักได้ง่าย เป็นคนรักที่ดี หรืออย่างน้อยก็เป็นเพื่อนที่ดี เป็นผู้ร่วมงานที่มีความรับผิดชอบ คนลักษณะ A จะให้ความใกล้ชิดสนิทสนม ให้ความรัก และความเชื่อมั่น สามารถให้ความไว้วางใจคน A ได้ ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านเรียกลักษณะของ A แตกต่างกันไปดังจะเห็นได้จากตารางที่ 1

McCrae and Costa (1991) ได้ศึกษาจากการทำแบบประเมินตนเองของกลุ่มตัวอย่าง 429 คน พบว่าทั้งคนที่มีบุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี (C) และบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (A) มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการมีสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) และมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับเรื่องราวที่ดี มีความสัมพันธ์เป็นลบกับเรื่องราวที่ไม่ดี และบุคลิกภาพทั้งสองแบบยังสัมพันธ์กับความสุข (well-being) อีกด้วย ซึ่ง McCrae และ Costa เชื่อว่าการมีระดับ C และ A สูง จะสร้างให้ชีวิตมีความสุข ดังที่ McCrae and Costa (1991: 228 cited in McAdams, 2001: 354)

...ถึงแม้ลักษณะทางบุคลิกภาพอาจจะทำให้เกิดแนวโน้มทางอารมณ์ทั้งทางด้านบวกและลบ แต่ก็ไม่ได้มีผลต่อความสุขโดยตรง ลักษณะของบุคลิกภาพอาจเป็นตัวสร้างสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขหรือความไม่สุขขึ้นก็ได้ ซึ่งตามสมมติฐานนั้น ทั้ง A และ C จะสร้างสิ่งที่มีผลต่อความสุข บุคคลที่เป็น A จะเป็นคนที่อบอุ่น ใจกว้าง เปี่ยมไปด้วยความรัก ส่งเสริมการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ในขณะที่ C เองก็เป็นคนที่มุ่งความสำเร็จสูง เป็นคนมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ สร้างให้มีคุณภาพชีวิตที่มีความพอใจในชีวิต นั้นอาจเป็นเหตุผลที่ Freud กล่าวถึงใน *Liebe und Arbeit* ว่า ความรักและหน้าที่การงานเป็นกุญแจสู่การมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุข...

จากการทบทวนเอกสารข้างต้น แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบห่วงใย มีความสัมพันธ์กับความสุข และเมื่อพิจารณาถึงความสุขในการทำงานจะพบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรและการรู้สึกผิดชอบชั่วดีจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี อีกทั้งเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือที่ดี ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและบุคลิกภาพดังที่กล่าวมาแล้ว โดยศึกษาตามแนวความคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของ Costa และ McCrae

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สิ่งหนึ่งที่มาพร้อมกับการปฏิบัติงานคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแต่ละองค์การมีความคาดหวังที่จะได้รับทราบถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับจุดอ่อน จุดแข็ง ของพนักงานแต่ละคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสัมพันธ์ถึงแผนงานขององค์การ และช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินนั้น สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก หรือฝึกอบรม

พัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อค้นหาแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านั้นให้ดีขึ้น (Hellrigel and Slocum, 1992 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541)

### ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างความหมายของผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

Beach (1980) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบประเมินผลรายบุคคล โดยพิจารณาถึงผลการทำงานและความสามารถในการพัฒนาบุคคล

Byars and Rue (2000) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ทำให้รู้ว่าบุคคลนั้นมีคุณสมบัติตามความต้องการของอาชีพนั้นๆ มากน้อยเพียงไร ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้เป็นกระบวนการในการตัดสินใจและสื่อสารต่อพนักงานให้พนักงานได้รับรู้ถึงการทำงานของตนเอง เพื่อที่จะได้วางแผนการปรับปรุงงานและใช้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน

Campbell *et al.* (1993 cited Muchinsky, 2003) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเสมือนการประเมินพฤติกรรม ซึ่งจะแสดงถึงการกระทำของพนักงาน และการประเมินนั้นก็เหมือนการสำรวจพฤติกรรม

เสนาะ ดิยาวี (2535) กล่าวว่า การประเมินผลงาน หมายถึง ระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง

ปราณี ภักดีไพบูรณ์ผล (2540) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล ที่จะแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสามารถของบุคคลนั้นๆ ที่มีต่อองค์กร

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2545) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยอาจอาศัยการยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินคุณค่าของบุคคลที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงความคิด ศักยภาพของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผลของการประเมินนี้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลักที่สำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีส่วนช่วยในการตัดสินใจทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น การโยกย้ายหรือแม้แต่การเลิกจ้าง นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังช่วยวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนา (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) เนื่องจากกระบวนการคัดสรรเพื่อคัดเลือกเข้าทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา การสัมภาษณ์ การตอบคำถาม ต่างไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานของตัวบุคคลได้ ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า บุคคลที่ถูกคัดเลือกมาแล้วนั้นตรงตามความต้องการขององค์กรหรือไม่ (Schultz and Schultz, 2001)

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ผุสดี รุมาคม (2551) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์ด้านการประเมิน (Evaluative Objectives)

การตัดสินใจที่ปกติธรรมดาที่สุดตามวัตถุประสงค์ด้านการประเมินเกี่ยวข้องกับเรื่องค่าตอบแทน การประเมินการปฏิบัติงานมักจะมีผลกระทบต่อค่าตอบแทนทั้งในอนาคตรยะสั้นและระยะยาว ผลการประเมินที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนระยะสั้นคือ ผลการประเมินจะกำหนดความสามารถที่จะต้องเพิ่มขึ้นในปีต่อไป ส่วนในระยะยาวการประเมินผลการปฏิบัติงานจะกำหนดว่าพนักงานคนใดจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งซึ่งได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การตัดสินใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะได้รับผลกระทบจากการประเมินการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การโยกย้าย และการให้ออกจากงาน

การประเมินการปฏิบัติงานยังสามารถถูกนำไปใช้ในการประเมินระบบการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุพนักงาน โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน กับคะแนนสอบคัดเลือกในสถานการณ์ที่มีผู้สมัครงานมากกว่าตำแหน่งที่รับสมัคร

## 2. วัตถุประสงค์ด้านการพัฒนา (Developmental Objectives)

การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นความต้องการด้านการพัฒนา ในเบื้องต้น เนื่องจากพนักงานเกือบทุกคนต้องการที่จะทราบว่าผู้บังคับบัญชาหรือใครเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง แรงจูงใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานได้รับ ข้อมูลย้อนกลับที่เสนอแนะเป้าหมายซึ่งส่งเสริมความก้าวหน้าของงานอนาคต ซึ่งสอดคล้อง ลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham ที่ว่าข้อมูลย้อนกลับจะมีส่วนให้พนักงานเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับดังกล่าวจะตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อน ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและกำหนดว่าพนักงานควรจะใช้แนวทางใดเพื่อที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น (Schultz and Schultz, 2001)

ผลที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การประเมินการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยอาจจะส่ง สัญญาณให้เห็นถึงพฤติกรรมของพนักงานที่จะต้องทำให้มีจุดแข็งโดยอาศัยการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาจะต้องแยกปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลจากการขาดความสามารถหรือ ทักษะออกจากปัญหาที่มีสาเหตุมาจากการขาดแรงจูงใจ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินนั้นสามารถ ช่วยให้องค์กรจัดรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับตัวบุคคลได้ (Schultz and Schultz, 2001)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจทำขึ้นมาด้วยจุดประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นกับ ความต้องการของผู้บังคับบัญชา ซึ่ง เสนาะ ดิเอวาร์ (2535) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของ การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อการพิจารณาความเหมาะสมด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

2. เพื่อเป็นการยืนยันความเหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ และเป็นการระงับปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดความไม่พอใจของพนักงาน โดยใช้ผลการประเมินเป็นเกณฑ์ชี้วัด

3. เพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น หรือย้ายงาน

4. ทำให้รู้ถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล สำหรับพิจารณาความเหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ในงาน

โดยทั่วไปแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะมีขอบเขตที่ใช้ในการประเมินหลักคือ จะเห็นถึงผลงานของแต่ละบุคคล (Individual task outcomes), พฤติกรรม (Behavior) และอุปนิสัยของแต่ละคน (Traits) (ศิริรัตน์ เสรีรัตน์, 2541)

จะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานถือเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน องค์กรจะได้ฝึกอบรมปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งนำมาซึ่งกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังช่วยให้ทราบว่าองค์กรควรจะให้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับผลงานของพนักงานในแต่ละช่วงที่ทำการประเมิน หากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้พนักงานมีโอกาสปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือควรให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานขององค์กรในที่สุด การประเมินจึงถือได้ว่ามีความสำคัญทั้งต่อพนักงานที่ถูกประเมิน หัวหน้างานผู้ประเมิน และต่อองค์กร

### วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในแต่ละองค์กรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ขึ้นกับความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละวัฒนธรรม ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ (2541) ได้กล่าวถึง วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การเขียนเรียงความ (Written essays) เป็นการให้ผู้ประเมินได้เขียนถึง จุดแข็ง จุดด้อย ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและศักยภาพของตนเอง การประเมินด้วยการเขียนเรียงความไม่จำเป็นต้องใช้แบบประเมินที่ซับซ้อน แต่ผลการประเมินด้วยวิธีนี้อาจถูกกำหนดอยู่กับความสามารถ และทักษะในการเขียนของผู้ประเมินเอง

2. การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) เป็นการมุ่งความสนใจของผู้ประเมิน ในพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้ประเมินทำการจดบันทึกส่วนสำคัญที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามการประเมินด้วยวิธีนี้มีข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาจะบันทึกเหตุการณ์ในทางลบ มากกว่าทางบวก และการบันทึกนั้นเป็นเรื่องราวของผู้บังคับบัญชาซึ่งอาจลืมไปได้ง่ายๆ (เกศณี หงสนันท์, 2530)

3. การให้คะแนน (Graphic rating scales) เป็นการกำหนดระดับของการปฏิบัติงาน ในส่วนต่างๆ โดยกำหนดคะแนนจากระดับต่ำไปจนถึงสูงสุดตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ทั้งในด้าน คุณภาพและปริมาณของงาน การจัดระดับคะแนนเป็นไปอย่างง่าย ที่ผู้ประเมินใช้เวลาในการ ประเมินไม่นานนัก อาจจัดระดับคะแนนออกเป็นช่วง ๆ ไว้ 3 หรือ 5 ระดับ เช่น ดี ปานกลาง ยังใช้ไม่ได้ หรือ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง เป็นต้น

4. การให้คะแนนพิเศษด้านพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scales) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินอย่างต่อเนื่อง โดยรวม ส่วนประกอบต่างๆ จากวิธีการบันทึกเหตุการณ์สำคัญ เข้ากับวิธีการให้คะแนน การประเมินด้านนี้ จะสังเกตและวัดพฤติกรรมด้านความคาดหมาย การวางแผน การปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การทำงานให้สำเร็จ และการจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

5. การเปรียบเทียบจากผู้ประเมินหลายคน (Multiperson comparisons) วิธีนี้เป็นการใช้ การเปรียบเทียบจากหลายๆ กลุ่ม การเปรียบเทียบที่นิยมกัน 3 วิธี คือ

5.1 การจัดลำดับตามคำสั่งของกลุ่ม (Group order ranking)

5.2 การจัดลำดับของบุคคลแต่ละคน (Individual ranking)

5.3 การเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired comparison)

## บุคคลผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การสามารถมอบหมายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลต่างๆ ขึ้นกับนโยบายในการประเมิน ซึ่งปัจจุบันผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลนั้น แบ่งได้ดังนี้ (Schultz and Schultz, 2001)

### 1. หัวหน้างาน (Evaluation by Superiors)

โดยทั่วไปแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานจะกระทำโดยหัวหน้างานของผู้ถูกประเมิน ซึ่งอาจใช้เทคนิคการประเมินในหลายรูปแบบ เช่น การเปรียบเทียบมาตรฐานขององค์การ หรือ การเขียนรายงานพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปกติแล้วหัวหน้างานระดับที่ใกล้ชิดที่สุด หรือระดับที่สูงขึ้นไป 1 ระดับ (Immediate superior) มักจะเป็นผู้ทำการประเมิน

### 2. เพื่อนร่วมงาน (Evaluation by Colleagues or Peer Rating)

การประเมินโดยผู้ร่วมงาน บางครั้งเรียกว่า Buddy rating เป็นเทคนิคที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าหรือผู้จัดการ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถทั่วไป ทั้งในเรื่องของการทำงาน ลักษณะเฉพาะ และพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน นอกจากนั้นผลการประเมินยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ว่าการประเมินด้วยวิธีนี้จะชัดเจนและน่าเชื่อถือกว่าการที่หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน แต่อาจเกิดความผิดพลาดจากความลำเอียงในการประเมินได้

### 3. การประเมินตนเอง (Self-Evaluation)

การประเมินตนเอง เป็นเทคนิคที่ใช้เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติ โดยใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะของตนเอง ซึ่งช่วยให้พนักงานได้รู้จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง รูปแบบการประเมินนี้จะแสดงให้เห็นทั้งความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

#### 4. การประเมิน โดยผู้ใต้บังคับบัญชา (Evaluation by Subordinates)

การใช้เทคนิคการประเมิน โดยผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นวิธีการที่ไม่ค่อยนิยมนักเนื่องจากผู้ประเมินรู้สึกลำบากใจในการประเมิน แต่ผลของการประเมินจะสะท้อนให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำ ผู้บังคับบัญชาที่ต้องการพัฒนาตนเองมักจะเลือกใช้เทคนิคการประเมินนี้

#### 5. การประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback)

การประเมินแบบ 360 องศา เป็นเทคนิคที่รวมการประเมินจากหลายแหล่งข้อมูลเข้าด้วยกัน คือ การประเมินจากหัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน จากตนเอง หรือบางครั้งมีการประเมินจากลูกค้า ผลของการประเมินด้วยวิธีนี้มักจะนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผลการประเมินที่ได้จะเป็นกระจกสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการประเมินด้วยวิธีนี้มักจะเป็นการประเมินจากการรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือหน่วยงานที่เป็นผู้ประเมิน ซึ่งอาจไม่ได้อยู่ใกล้ชิดหรือรับรู้งานของผู้ถูกประเมินนัก จึงอาจเกิดความผิดพลาดในการประเมินได้เช่นกัน

จุดประสงค์หลักของการประเมินผลการปฏิบัติงานก็เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งหรือให้รางวัลในการทำงาน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง โดยการประเมินของหัวหน้างาน และได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านั้นด้วย

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยเกี่ยวกับความสุข

Mookerjee and Beron (2003) ทำการศึกษาปัจจัยด้านเพศ ความเชื่อทางศาสนา และคุณภาพชีวิต กับความสุข ใน 60 ประเทศ พบว่าในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมจาก 26 ประเทศ ความสุขโดยเฉลี่ย 6.935 และในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาจาก 34 ประเทศ มีค่าความสุขโดยเฉลี่ย 6.271 จากการสำรวจนี้พบว่าปัจจัยด้านเพศและศาสนานั้นต่างเกี่ยวข้องกับระดับความสุขของแต่ละประเทศ และสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ 1) จากตัวชี้วัดในด้านความแตกต่างทางศาสนา (index of religious fragmentation) นั้นชี้ให้เห็นว่าความแตกต่างทางศาสนาจะลดระดับของความสุข 2) ผู้หญิงที่มีบทบาทด้านการปกครองมีระดับความสุขในทางบวก และในกลุ่มผู้ที่ประหยัดจะเพิ่มระดับความสุขขึ้นด้วย 3) คุณภาพชีวิตเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในแต่ละประเทศ ทั้งในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมและกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งมีผลใกล้เคียงกัน 4) ไม่พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขทั้งในกลุ่มประเทศร่ำรวยหรือกลุ่มประเทศยากจน

รศรินทร์ เกรย์, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2548) ได้ร่วมกันสำรวจความสุขในบริบทบนความพอเพียงของผู้สูงอายุตั้งแต่ 55 – 80 ปี จำนวน 986 คน ในจังหวัดชัยนาท พบว่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ระดับ 5.7 (จากระดับ 0-10) ซึ่งความสุขของกลุ่มตัวอย่างขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยภายในคือความสามารถในการทำให้เกิดความรู้สึกพอเพียง พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ส่วนปัจจัยภายนอกซึ่งไม่ใช่ตัวเงินเพียงอย่างเดียว ได้แก่ การไม่มีหนี้สินหรือมีหนี้สินแต่ไม่เป็นภาระการมีทรัพย์สินไว้ในครอบครอง การมีครอบครัวอบอุ่น ได้อยู่กับลูกหลาน การมีสุขภาพดี การอยู่ในชุมชนที่มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ช่วยเหลือกัน และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งจะเห็นได้ชัดในมิติด้านจริยธรรมของการอยู่ร่วมกันและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

รศรินทร์ เกรย์, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (ม.ป.ป.) ได้สำรวจดัชนีความสุขของประชากรในจังหวัดกาญจนบุรี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,287 คน มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พบว่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของจังหวัดกาญจนบุรีอยู่ที่ระดับ 5.7 (จากระดับ 0 - 10) คะแนนเฉลี่ยความสุขจะลดลงเมื่อมีอายุสูงขึ้นและจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่ออายุ 70 ปีขึ้นไป และคะแนนเฉลี่ยความสุขของคนเมืองอยู่ในระดับที่สูงกว่าคนชนบทเล็กน้อย (6.0 สำหรับคนเมือง และ 5.7 สำหรับ

คนชนบท) สาเหตุที่ทำให้ประชากรมีความสุขมากหรือน้อยนั้น ส่วนใหญ่เป็นผลจากทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การไม่มีหนี้สิน และเหตุผลทางด้านครอบครัว เช่น มีครอบครัวที่อบอุ่น

### งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความสุข

Cheng and Furnham (1999) ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง 234 คน จาก 3 ประเทศ คือ ฮองกง ญี่ปุ่น และสหราชอาณาจักร ที่สัมพันธ์และสามารถพยากรณ์สุขภาพจิตและความสุขได้ จากการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความสุขในทั้ง 3 ประเทศ ( $r$  ฮองกง = .48,  $r$  ญี่ปุ่น=.41,  $r$  สหราชอาณาจักร =.56,  $p < .001$ ) และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ด้านบวกต่อสุขภาพจิตในทั้ง 3 ประเทศ เช่นกัน ( $r$  ฮองกง = .72,  $r$  ญี่ปุ่น=.64,  $r$  สหราชอาณาจักร=.63,  $p < .001$ ) และมีความสัมพันธ์ด้านลบกับความสุขในฮองกงกับสหราชอาณาจักรเท่านั้นแต่กลับไม่พบความสัมพันธ์นี้ในญี่ปุ่น ( $r$  ฮองกง = -.56,  $r$  สหราชอาณาจักร= -.42,  $p < .001$ ) และพบว่าในญี่ปุ่นมีเพียงบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเท่านั้นที่สามารถพยากรณ์ความสุขได้ (ร้อยละ 19) และในสหราชอาณาจักรพบว่ามีบุคลิกภาพทั้ง 3 แบบตามแบบของ Eysenck นั้นสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขได้ร้อยละ 43 และพบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวยังสามารถพยากรณ์สุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่างชาวฮองกง ญี่ปุ่น และสหราชอาณาจักรได้อีกด้วย โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 59, 46 และ 49 ตามลำดับ

Chan and Joseph (2000) ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 107 คน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพด้านความทะเยอทะยาน (Aspiration) ซึ่งประกอบด้วย การยอมรับตนเอง (Self-acceptance), ความสัมพันธ์อันใกล้ชิด (Affiliation), การรวมกลุ่ม (community feeling) และความสำเร็จด้านการเงิน (financial success) และความสุข การพัฒนาศักยภาพในตนเอง และการตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง โดยวิเคราะห์จากแบบวัด The Aspiration Index, The sort Eysenck Personality Questionnaire (EPQ-R), Oxford happiness inventory (OHI), the Index of Self-actualization (ISA) และ Rosenberg's self esteem scale (RSE) จากการศึกษาพบว่า 1. ความสุขมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การรวมกลุ่ม และการให้ความสำคัญกับความสำเร็จทางการเงิน ( $t = 2.07, 2.44, -3.12, p < .05$ ) 2. บุคลิกภาพด้านความทะเยอทะยานมีความสัมพันธ์กับการแสดงตัว ( $t = 3.19, p < .01$ ) และมีความสัมพันธ์กับอาการทางประสาทและการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันใกล้ชิด ( $t = 2.58, 2.24, p < .05$ ) และยังมีความสัมพันธ์กับการยอมรับตนเองและการให้ความสำคัญทางการเงินอีกด้วย ( $t = 4.25, -4.31, p < .001$ ) และ 3. การตระหนักรู้

ในคุณค่าของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางการเงินและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ( $t = 2.86, 2.87, p < .01$ ) และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางการเงิน ( $t = -3.61, p < .001$ )

Hills and Argyle (2001) ได้ศึกษาตัวอย่าง 270 คน เกี่ยวกับ ความสุข (Happiness), บุคลิกภาพแบบแสดงตัว-เก็บตัว (Extraversion-Introversion), และความสุขที่ไม่ได้แสดงออก (Happy Introverts) ซึ่งได้แก่ ความพอใจในชีวิต (Life Satisfaction), ความสันโดษ (Solitude), ความสัมพันธ์อันใกล้ชิด (Affiliation tendency) และการจัดระเบียบในการใช้ชีวิต (Life orientation or life regard) ด้วยแบบวัดความสุข the Oxford happiness inventory (OHI) และ Eysenck Personality Questionnaire (EPQ) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความสุข และยังพบว่าบุคลิกภาพยังมีความสัมพันธ์กับ ความพอใจในชีวิตด้วย (Life Satisfaction) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นตัวชี้วัดถึงความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งความสัมพันธ์ทางสังคมนี้เป็นเหตุของการเกิดความสุข นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกที่ทำให้เกิดความสุขภายใน ได้แก่ ความสันโดษ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน โดยการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง 265 ราย พบว่า OHI แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางบวกกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ( $\beta = 0.49$ ) และแสดงถึงความสัมพันธ์ในทางลบกับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) ( $\beta = -0.52$ ) ทั้งสององค์ประกอบสามารถรวมกันพยากรณ์ความสุขได้ร้อยละ 61 ซึ่งบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถพยากรณ์ความสุขได้ร้อยละ 38 และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสามารถพยากรณ์ความสุขได้ร้อยละ 23

Hayes and Joseph (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five) โดยประเมินจากการทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) จากแบบวัดความสุข (Subjective well-being) 3 แบบวัด คือ The Oxford happiness inventory (OHI), The Depression-Happiness Scale (DHS) และ The Satisfaction With Life Scale (SWLS) จากกลุ่มตัวอย่าง 111 คน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสุข และพบว่าบุคลิกภาพแบบรู้สึกลึกซึ้งซื่อสัตย์ (Conscientiousness) เป็นอีกองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์เฉพาะกับความสุข จากการวิเคราะห์แบบวัดทั้ง 3 แบบเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทั้ง 3 แบบวัด (DHS = .56, OHI = .68, SWLS = .42) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับทั้ง 3 แบบวัด (DHS = -.72, OHI = -.61, SWLS = -.54) และบุคลิกภาพแบบรู้สึกลึกซึ้งซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทั้ง 3 แบบวัด

(DHS = .43, OHI = .38, SWLS = .38) ส่วนอีก 2 องค์ประกอบคือ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) นั้นไม่พบความสัมพันธ์กับแบบวัดทั้ง 3 แบบ

Spangler and Palrecha (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion), บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) และลักษณะของความมุ่งมั่น ที่มีผลต่อความสุข จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา 271 คน พบว่ากลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในทางบวก ( $t = .487, p < .001, \text{two tailed}$ ) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในทางลบ ( $t = -.279, p < .001, \text{two tailed}$ ) ส่วนกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับความสุขในทางลบ ( $t = -.222, p < .001, \text{two tailed}$ ) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในทางบวก ( $t = .395, p < .001, \text{two tailed}$ ) เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์อันใกล้ชิด (Affiliation) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในทางบวก ( $t = .406, p < .001, \text{one tailed}$ ) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในทางลบ ( $t = -.338, p < .001, \text{one tailed}$ ) แต่ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่น (Achievement) การมีอำนาจ (Power) กับความสุขมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

Chico Librán (2006) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) แบบหวั่นไหว (Neuroticism) และความสุข (Subjective well-being) จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา 368 คน จากมหาวิทยาลัย Rovivai Virgili ในประเทศสเปน พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับความสุขในทางลบ ( $r = -.66$ ) และมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตในทางลบเช่นกัน ( $r = -.43$ ) ขณะเดียวกันบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในทางบวก ( $r = .38$ ) และมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตในทางบวกเช่นกัน ( $r = .28$ ) โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 และจากการวิเคราะห์แบบถดถอยพบว่า อำนาจการพยากรณ์ความสุขของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวได้ร้อยละ 44 และอำนาจพยากรณ์ของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวได้ร้อยละ 8

Chamoro-Premuzic, Bennett and Furnham (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five) ลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ (Trait Emotional-Intelligence) และความสุข (Happiness) จากกลุ่มตัวอย่าง 112 คน ที่มีอายุระหว่าง 13 – 59 ปี พบว่ามีบุคลิกภาพ 4 แบบที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุข ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotion stability) ( $r = .31, p < .01$ ), การแสดงตัว (Extraversion) ( $r = .21, p < .05$ ), การรู้สึกผิด

ชอบชั่วดี (Conscientiousness) ( $r = .44, p < .01$ ) และแบบเป็นมิตร (Agreeableness) ( $r = .32, p < .01$ ) แต่การเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญต่อความสุข และบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบนี้สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขได้ร้อยละ 23 ส่วนการศึกษาลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ นั้นพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุข ( $r = .70, p < .01$ ) และมีอำนาจพยากรณ์ความสุขสูงได้ร้อยละ 78

Fathy Mohammed, Umher and Sugawara (2009) ได้ร่วมกันศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิด 5 องค์ประกอบระหว่างประเทศญี่ปุ่นและอียิปต์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจากประเทศญี่ปุ่น 83 คน และจากอียิปต์ 100 คน พบว่าทั้งสองประเทศมีบุคลิกภาพที่แตกต่างต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในองค์ประกอบของความหวั่นไหว (Neuroticism) ( $t = 3.89, p < .01$ ) และการรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Conscientiousness) ( $t = 2.23, p < .05$ ) และพบว่ากลุ่มตัวอย่างในประเทศญี่ปุ่นมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงกว่าในประเทศอียิปต์ (คะแนนเฉลี่ยของญี่ปุ่น 52.30, คะแนนเฉลี่ยของอียิปต์ 46.01) และแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดีเองก็สูงกว่าในประเทศอียิปต์ (คะแนนเฉลี่ยของญี่ปุ่น 44.42, คะแนนเฉลี่ยของอียิปต์ 41.77) นั้นอาจมาจากปัจจัยการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบและมีความสัมพันธ์ในสังคมน้อย จึงทำให้ตัวอย่างในประเทศญี่ปุ่นมีความแตกต่างของความหวั่นไหวอย่างชัดเจน

นิตารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 309 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัวแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเป็นมิตร และแบบพิถีพิถันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $r = .491, .475, .183, .274, .327$  และ  $.346$  ตามลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $r = -.322$ ) และพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน และด้านเวลาทำงาน และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 39.1

อภิญา อภิสิทธิ์วัฒน์ (2553) ศึกษาบุคลิกภาพ มิตรภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 603 คน พบว่านิสิตมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเป็นมิตร แบบรู้ผิดชอบชั่วดี และมีมิตรภาพในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและมีความสุขในระดับปานกลาง และพบว่า มีปัจจัย 8 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขได้ร้อยละ 26.7 โดยที่บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว สามารถพยากรณ์ความสุขของนิสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ และอาชีพอื่นๆ ของมารดา สามารถพยากรณ์ความสุขของนิสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนมิตรภาพด้านการช่วยเหลือ ด้านความปลอดภัยทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และแบบรู้ผิดชอบชั่วดี สามารถพยากรณ์ความสุขของนิสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถพยากรณ์ความสุขของนิสิตได้ดีที่สุด

#### งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและผลการปฏิบัติงาน

ปราณี ภัคดิไพบูรณ์ผล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 141 คน โดยมีผู้บังคับบัญชาของหัวหน้างานระดับต้นจำนวน 24 คนเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น พบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรม และด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .1887$  และ  $.1668$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าบุคลิกภาพของหัวหน้างานระดับต้นด้านมโนธรรมเท่านั้น ที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 3.56

สิริรัตน์ โกไศยกานนท์ (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ แบบ 16 PF กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ภัทร จำกัด จำนวน 220 คน พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $r = .1896$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านสติปัญญา ด้านความกระตือรือร้น ด้านความฉลาดสุขุม ด้านความเครียดมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $r = .3580, .1567, -.1177$  และ  $.1452$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านสติปัญญา ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความสงสัย ด้านความฉลาดสุขุม ด้านความอิสระเสรี ด้านการพึ่งตนเอง

ด้านการควบคุมอารมณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานระดับสูงของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ชูชัย สมितिไกร (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างใน 7 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ เกษษกร ครู พนักงานธนาคาร พนักงานโรงแรม ทันตแพทย์ พนักงานขาย และเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ จำนวน 2,518 คน โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) พบว่า ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเป็นมิตร แบบรู้ผิดชอบชั่วดี และแบบเปิดรับประสบการณ์ ในขณะที่บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพ และพบว่าบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงที่สุดกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเกือบทุกอาชีพ ยกเว้นพนักงานขาย

ธนพล เตียสุวรรณ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งกับงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 288 คน พบว่าบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี แบบเป็นมิตร แบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน ( $r = .373, .262$  และ  $.234$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน ( $r = .126$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์เป็นลบกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน ( $r = -.330$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี แบบหวั่นไหวและแบบเป็นมิตร และการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานได้ร้อยละ 24.1

รัตนาวดี นนทบุรีมากุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติกรของพนักงานระดับต้น กรณีศึกษา บริษัท หนังสือพิมพ์เอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 153 คน พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = -.230$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเป็นมิตร และแบบรู้ผิดชอบชั่วดี พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .363, .300, .287$  และ  $.708$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีและการรับรู้ภาวะผู้นำพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 55.3

วรัญญา วิจักขณา (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ พยาบาล จำนวน 171 คน และผู้ป่วย จำนวน 171 คน พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางลบ ( $r = -.344$ ) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเป็นมิตร และแบบพิถีพิถันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวก ( $r = .427, .241, .033$  ตามลำดับ) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับผลการปฏิบัติงาน และพบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว แบบแสดงตัว และจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ร้อยละ 24.7

ศรันย์ คลังชำนาญ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำนวน 131 คน พบว่า เชาว์อารมณ์ด้านความดี ด้านความเก่งและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .226, .288$  และ  $.227$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เชาว์อารมณ์ด้านความสุข บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .177, .206$  และ  $.191$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = -.189$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าเชาว์อารมณ์ด้านความเก่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 8.7

ปวีศา เนียรภาค (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ และระดับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด จำนวน 189 คน พบว่าบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบรู้ผิดชอบชั่วดี การเห็นคุณค่าในตนและความสามารถในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .589, .433, .285, .328, .489, .574$  และ  $.710$  ตามลำดับ) และบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.307$ ) และพบว่าภาวะผู้นำ การเห็นคุณค่าในตน และความสามารถในการตัดสินใจสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ร้อยละ 55.3

นันทวัน นวมเนียม (2551) ได้ศึกษาบุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 328 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บุคลิกภาพด้านเก็บตัว-แสดงตัว และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์-หวั่นไหวทางอารมณ์ของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมได้ร้อยละ 22.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลิกภาพด้านเก็บตัว-แสดงตัว และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์-หวั่นไหวทางอารมณ์ของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมได้ร้อยละ 7.5

### งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแบบสำรวจความสุข

อภิชัย มงคล, วัชรวิ หัตถพนม และคณะ (2544ก) ได้ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย เพื่อหาค่าปกติ (norm) ที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดภาวะสุขภาพจิตของคนไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 1,429 คน ที่มีอายุในช่วง 15- 60 ปี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คำจำกัดความของสุขภาพจิตหมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพที่ดี และครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และจากการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ 66 ข้อ พบว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สภาพจิตใจ, สมรรถภาพของจิตใจ, คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย 20 องค์ประกอบย่อย ค่าปกติแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 143-198 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป, 122-142 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดีเท่ากับคนทั่วไป และ 121 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป และจากดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักเช่นกัน แต่ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบย่อย ค่าปกติแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 33-35 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป, 27-32 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดีเท่ากับคนทั่วไป และ 26 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป

อภิชัย มงคล, วัชรวิ หัตถพนม และคณะ (2544ข) ได้ร่วมกันศึกษาทบทวนวรรณกรรมเพื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่าสุขภาพจิตและความสุขในบริบทของคนไทย โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบของสุขภาพจิตที่ได้ศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ สภาพจิตใจ, สมรรถภาพของจิตใจ, คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน

กับนิยามความสุขในบริบทของสังคมไทยโดยเปรียบเทียบในมุมมองของพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า สุขภาพจิตจากการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย และความสุขในมุมมองของพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไปเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งทั้งสุขภาพจิตและความสุขหมายถึงสภาพชีวิตที่เป็นสุข สภาพจิตที่เป็นปกติดี ทั้งความสุข และสภาพจิตเป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายใน และเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก หรือ การมีสุขภาพจิตดีก็คือมีความสุขนั่นเอง ดังนั้นดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยจึงควรให้ชื่อใหม่ว่าดัชนีวัดความสุข

อภิชัย มงคล, ทวี ตั้งเสรี และคณะ (2547) ได้ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือวัดดัชนีชี้วัดสุขภาพจิต เพื่อให้เป็นเครื่องมือฉบับใหม่ที่มีความสมบูรณ์ เหมาะสมในการใช้ทั่วประเทศ โดยในระยะที่ 1 ได้พัฒนาเครื่องมือฉบับร่างและนำไปทดสอบใน 5 ภาคของประเทศไทย โดยใช้เครื่องมือ 120 ชุด ระยะที่ 2 ศึกษาความตรงตามโครงสร้างจากกลุ่มตัวอย่าง 2,024 คน และระยะที่ 3 ได้ศึกษาค่าปกติของประชากรไทยโดยใช้เครื่องมือฉบับนี้และสุ่มตัวอย่างใหม่ 2,404 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ สภาพจิตใจ, สมรรถภาพของจิตใจ, คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (cronbach's alpha) ของเครื่องมือวัดดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตฉบับสมบูรณ์ 54 ข้อ (Thai Mental Health Indicator: TMHI-54) เท่ากับ 0.83, 0.81, 0.86, 0.83 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI-15) เท่ากับ 0.81 โดยค่าปกติ (Norm) ของ TMHI-54 แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 118-162 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป, 99-117 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดีเท่ากับคนทั่วไป และ 98 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป และค่าปกติของ TMHI-15 แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 35-45 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป, 28-34 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดีเท่ากับคนทั่วไป และ 27 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป

#### งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขและผลการปฏิบัติงาน

อุไรพร จันทะอุ่มเม้า (2547) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่สถาบันโรคทรวงอก จำนวน 160 คน พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .531$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานรายด้านพบว่า

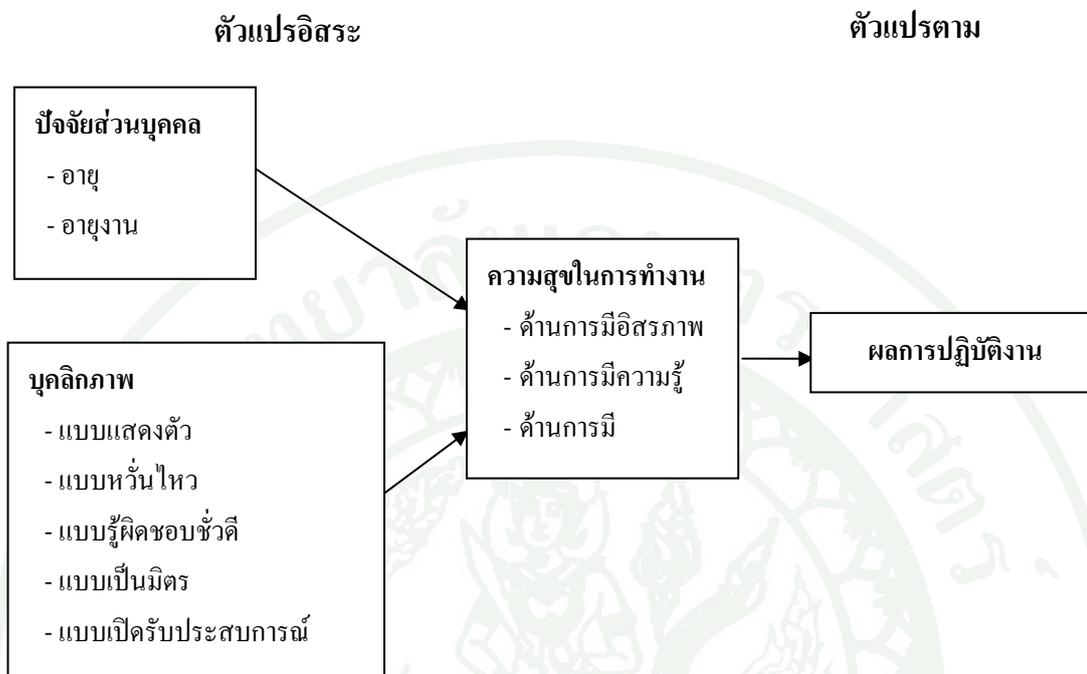
การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส และการได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .473, .520$  และ  $.493$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$  และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41.1

พรวิภา มานะต่อ (2551) ได้ศึกษาภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง จำนวน 311 คน พบว่าภาวะความสุขโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ( $r = .489$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.01$  เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะความสุขโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือมากที่สุด ( $r = .461$ ) และพบว่าภาวะความสุขโดยรวมสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้ร้อยละ 24

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบหวั่นไหวเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย แต่บุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี แบบเป็นมิตร และแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความสุขไม่ชัดเจนนัก และพบว่าทั้งบุคลิกภาพและความสุขมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน แต่ยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยใช้กรอบแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCare และความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Gavin and Mason (2004)

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

##### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

###### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในครัวที่ทำจากไม้ โดยประชากรที่ทำการศึกษาอยู่ในระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับหัวหน้างานในระดับสูง จำนวนทั้งสิ้น 170 คน

###### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากรที่เป็นพนักงานในฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยครั้งนี้ใช้จำนวนประชากร จำนวน 170 คน ใช้หลักในการคำนวณโดยสูตร Yamane

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยกำหนดให้

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5

แทนค่า

$$n = \frac{170}{1 + (170 \times 0.05^2)}$$

$$= 120$$

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างตามความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

เมื่อ  $n_i$  = จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

$n$  = จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$N_i$  = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

ตารางที่ 3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตามแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	ประชากรทั้งหมด	จำนวนตัวอย่าง
เตรียมไม้	24	17
อัดประสาน	17	12
ส่วนผลิตงานกล่อง	17	12
ส่วนผลิตงานชุด	17	12
ส่วนผลิตงานเชิง	21	15

### ตารางที่ 3 (ต่อ)

แผนกที่สังกัด	ประชากรทั้งหมด	จำนวนตัวอย่าง
ส่วนผลิตงานกลึง	5	4
พ่นสี	15	11
บรรจุ	21	15
หน่วยงานสนับสนุน	33	23
รวมทั้งสิ้น	170	120

หมายเหตุ: ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2554

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากจากบัญชีรายชื่อแบบใส่คืนจนครบ 120 คน และสุ่มรายชื่อเพิ่มอีก 5 คน เพื่อใช้สำรวจในกรณีแบบสอบถาม 120 ชุดแรกได้กลับคืนมาไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ และแจกจ่ายแบบสอบถามตามรายชื่อที่สุ่มได้ ตามจำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 แจกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่หัวหน้างาน

ขั้นตอนที่ 5 จับคู่แบบสอบถามบุคลิกภาพ และความสุขในการทำงานกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 สำหรับพนักงานเป็นผู้ตอบ มี 3 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเพื่อวัดบุคลิกภาพ แบบวัดความสุขในการทำงาน และในส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับหัวหน้างานในแต่ละแผนกเป็นผู้ตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนา โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. พัฒนาข้อคำถามด้านบุคลิกภาพองค์ประกอบห้าประการ และสร้างแบบสอบถาม ด้านความสุขในการทำงาน และพัฒนาข้อคำถามในแบบประเมินผลการปฏิบัติให้ครอบคลุมเนื้อหา และกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

3. วิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของเนื้อหาที่จะใช้ในการวัดตัวแปรแต่ละด้านและภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบท ขององค์กรและกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จากนั้นนำเสนอเพื่อขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาและปรับปรุงแล้ว และผ่านขั้นตอนการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงาน ในองค์กรที่ไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คนตอบคำถาม แล้วนำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนน ตามวิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนน และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมทางสถิติ และหาค่า Item-total Correlation ของข้อคำถามรายข้อ และเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่า  $r$  ไม่น้อยกว่า .288 ซึ่งพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้จากตาราง Critical Value of  $r$  ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 สำหรับพนักงานเป็นผู้ตอบ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว มีข้อคำถาม รวม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และแผนกที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับประยุกต์กับแบบวัดบุคลิกภาพองค์ประกอบ ห้าประการ ตามแนวคิดของ Costa และ McCare ซึ่ง วรรณญา จักขณา (2547) ได้ศึกษาไว้ ลักษณะ

ของแบบประเมินเป็นมาตรการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดข้อคำถาม ตัวเลือกตอบ คะแนน และการแปลผล ดังรายละเอียด ดังนี้

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ครอบคลุมถึงองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน คือ ความอบอุ่น ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก ชอบทำกิจกรรม ชอบความตื่นเต้น และอารมณ์ดี รวมจำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 61, 62, 63, 64, 65 และ 66

บุคลิกภาพแบบหวานไหว ครอบคลุมถึงองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน คือ วิตกกังวล ไม่เป็นมิตร ซึมเศร้า ประหม่า ขาดความยับยั้งชั่งใจ จิตใจไม่มั่นคง รวมจำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7, 8, 9, 10, 11, 12, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 67, 68, 69, 70, 71 และ 72

บุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี ครอบคลุมถึงองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน คือ มีความสามารถ มีระเบียบ มีความซื่อสัตย์ มานะพยายาม มีวินัยในตนเอง และ รอบคอบ รวมจำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13, 14, 15, 16, 17, 18, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 73, 74, 75, 76, 77 และ 78

บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร ครอบคลุมถึงองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน คือ ใ้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา ไม่เห็นแก่ตัว ประนีประนอม อ่อนน้อมถ่อมตน และ อ่อนโยน รวมจำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19, 20, 21, 22, 23, 24, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 79, 80, 81, 82, 83 และ 84

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ครอบคลุมถึงองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน คือ มีความเพื้อฝืน ซาบซึ้งในศิลปะ มีอารมณ์ความรู้สึก ชอบทำกิจกรรมแปลกใหม่ มีความคิดแปลกใหม่ และยอมรับค่านิยมใหม่ๆ รวมจำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ข้อ 25, 26, 27, 28, 29, 30, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 85, 86, 87, 88, 89 และ 90

ข้อคำถามทั้ง 90 ข้อประกอบด้วยข้อคำถามเชิงลบ (Negative items) 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19, 30, 44, 49, 62, 74, 78, 79, 82, 87, 88 และ 89 โดยข้อที่ไม่ได้กล่าวถึงเป็นข้อคำถามเชิงบวก (Positive Items)

จากตัวเลือกตอบตามมาตรวัดลิเคอร์ท์ 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม  
บุคลิกภาพ ดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

คะแนนของแบบสอบถามมีช่วงคะแนนระหว่าง 18 – 90 คะแนน โดยผู้วิจัยแบ่งระดับ  
คะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เมื่อแทนค่าแล้ว จะได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{90 - 18}{3} = 24$$

เกณฑ์การจำแนกเพื่อแปลผลบุคลิกภาพ แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

18 – 24 คะแนน หมายถึง บุคลิกภาพรายด้านในแบบนั้นในระดับต่ำ

25 – 66 คะแนน หมายถึง บุคลิกภาพรายด้านในแบบนั้นในระดับปานกลาง

67 – 90 คะแนน หมายถึง บุคลิกภาพรายด้านในแบบนั้นในระดับสูง

จากการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์  
แอลฟา ของ Cronbach Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .893 เมื่อพิจารณาในรายด้าน  
มีค่าความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพรายด้าน ดังนี้

1. แบบแสดงตัว	ค่าความเชื่อมั่น	.821
2. แบบห้วนไหว	ค่าความเชื่อมั่น	.834
3. แบบรู้ผิดชอบชั่วดี	ค่าความเชื่อมั่น	.731
4. แบบเป็นมิตร	ค่าความเชื่อมั่น	.792
5. แบบเปิดรับประสบการณ์	ค่าความเชื่อมั่น	.746

ตอนที่ 3 เป็นแบบสำรวจความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสอบถามขึ้นเองตามแนวคิดของ Gavin and Mason (2004) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามนี้เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ 5 = ทุกครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 3 = บางครั้ง, 2 = นานๆ ครั้ง และ 1 = ไม่เคย โดยกำหนดข้อคำถาม ตัวเลือกตอบ คะแนน และการแปลผล ดังรายละเอียด ดังนี้

ความสุขในด้านการมีอิสรภาพ มีข้อคำถาม 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 4, 8, 10, 12, 14, 17, 20, 22 และ 27

ความสุขในด้านการมีความรู้ มีข้อคำถาม 14 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 5, 6, 15, 18, 21, 23, 25, 28, 30, 31, 33 และ 34

ความสุขในด้านการมีคุณธรรม มีข้อคำถาม 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 7, 9, 13, 16, 19, 24, 26, 29 และ 32

ข้อคำถามทั้ง 34 ข้อประกอบด้วยข้อคำถามเชิงลบ (Negative items) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10, 16, 24, 27, 30 และ 32 โดยข้อที่ไม่ได้กล่าวถึงเป็นข้อคำถามเชิงบวก (Positive Items)

จากตัวเลือกตอบตามมาตรวัดลิเคอร์ท์ 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม  
ความสุขในการทำงาน ดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
ทุกครั้ง	5	1
บ่อยครั้ง	4	2
บางครั้ง	3	3
นานๆ ครั้ง	2	4
ไม่เคย	1	5

คะแนนของแบบสำรวจความสุขในการทำงาน โดยรวมมีช่วงคะแนนระหว่าง 34- 170  
โดยผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เมื่อแทนค่าแล้ว จะได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{170 - 34}{3} = 45.33$$

เกณฑ์การจำแนกเพื่อแปลผลความสุขในการทำงาน โดยรวมแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

34.00 – 79.33 คะแนน หมายถึง มีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับต่ำ

79.34 – 124.67 คะแนน หมายถึง มีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับ  
ปานกลาง

124.68 – 170.00 คะแนน หมายถึง มีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูง

ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพและด้านการมีคุณธรรมมีช่วงคะแนนของแบบสอบถามระหว่าง 10–50 คะแนน โดยผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{50 - 10}{3} = 13.33$$

เกณฑ์การจำแนกเพื่อแปลผลความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ และด้านการมีคุณธรรม แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

10.00 – 23.33	คะแนน	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ หรือด้านการมีคุณธรรมในระดับต่ำ
23.34 – 36.67	คะแนน	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ หรือด้านการมีคุณธรรมในระดับปานกลาง
36.68 – 50.00	คะแนน	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ หรือด้านการมีคุณธรรมในระดับสูง

ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้มีช่วงคะแนนของแบบสอบถามระหว่าง 14 – 70 คะแนน โดยผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{70 - 14}{3} = 18.67$$

เกณฑ์การจำแนกเพื่อแปลผลความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

14.00 – 32.67	คะแนน	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ในระดับต่ำ
32.68 – 51.35	คะแนน	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ในระดับปานกลาง

51.36 – 70.00 คะแนน หมายถึง มีความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้  
ในระดับสูง

จากการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .879 เมื่อพิจารณาในรายด้าน มีค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงานรายด้าน ดังนี้

- |                                      |                       |
|--------------------------------------|-----------------------|
| 1. ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ | ค่าความเชื่อมั่น .606 |
| 2. ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ | ค่าความเชื่อมั่น .857 |
| 3. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม | ค่าความเชื่อมั่น .700 |

ส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับประยุกต์กับแบบประเมินของทางองค์กร และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .622

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินโดยหัวหน้างานในแต่ละแผนก พิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน 6 ข้อ โดยมีระดับคะแนน ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
A	5
B	4
C	3
D	2
E	1

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีช่วงคะแนนของแบบสอบถามระหว่าง 5 - 30 คะแนน โดยผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เมื่อแทนค่าแล้ว จะได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{30 - 5}{5} = 5$$

การแปลผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 - 10	คะแนน	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต้องปรับปรุง
11 - 15	คะแนน	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานในระดับพอใช้ได้
16 - 20	คะแนน	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
21 - 25	คะแนน	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี
26 - 30	คะแนน	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีมาก

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เมื่อสร้างเครื่องมือครบทั้ง 4 ส่วนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้ง 4 ส่วน ปรับภาษาเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากร ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่จะใช้วัดตัวแปร และนำเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย นำเครื่องมือที่พัฒนาและปรับปรุงแล้ว และผ่านขั้นตอนการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในองค์กรที่ไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามวิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนน จากนั้นนำผลจากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์รายข้อ (Item-total Correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า  $r$  ไม่น้อยกว่า .288 ซึ่งพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้จากตาราง Critical Value of  $r$  ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนตัวอย่าง 45 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากพนักงานในการแจกแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตเพื่อเก็บข้อมูลจากหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาเพื่อนำไปขออนุญาตจากผู้บริหาร โรงงานแห่งหนึ่ง ในหนังสือขออนุญาตได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ภายหลังได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร โรงงานแล้ว ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดและแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามโดยไม่จำกัดเวลา เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วเสร็จจึงเก็บแบบสอบถามทันที

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของการตอบ จะนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไปทุกฉบับ

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วและนำไปลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อตอบวัตถุประสงค์และพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้และนำเสนอโดยใช้สถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อยุงาน บุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการใช้ค่าร้อยละ (Percentages)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพกับความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient)
3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 4

### ผลวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ และอายุงาน ดังแสดงในตารางที่ 4

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังแสดงในตารางที่ 5 – ตารางที่ 7

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ และอายุงาน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ และอายุงาน

(n=120)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	74	61.7
ชาย	46	38.3
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 33 ปี	42	35.0
33 – 45 ปี	54	45.0
46 – 57 ปี	24	20.0
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุงาน</b>		
ต่ำกว่า 3 ปี	28	23.3
3 – 5 ปี	50	41.7
5 ปีขึ้นไป	42	35.0
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.3 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 33 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาเป็นอายุต่ำกว่า 33 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0 ส่วนช่วงอายุน้อยที่สุดคือ อายุ 46 – 57 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 3 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาเป็นอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.0 ส่วนอายุงานน้อยที่สุดคืออายุต่ำกว่า 3 ปีคิดเป็นร้อยละ 23.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพห้องค้ประกอบ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพห้องค้ประกอบ

(n=120)

บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>แบบแสดงตัว</b>		
ระดับต่ำ	-	-
ระดับปานกลาง	75	62.5
ระดับสูง	45	37.5
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>แบบหัวน้ไหว</b>		
ระดับต่ำ	1	0.8
ระดับปานกลาง	117	97.5
ระดับสูง	2	1.7
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>แบบเป็นมิตร</b>		
ระดับต่ำ	-	-
ระดับปานกลาง	68	56.7
ระดับสูง	52	43.3
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>แบบรู้ผิดชอบชั่วดี</b>		
ระดับต่ำ	-	-
ระดับปานกลาง	50	41.7
ระดับสูง	70	58.3
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>แบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่</b>		
ระดับต่ำ	-	-
ระดับปานกลาง	98	81.7
ระดับสูง	22	18.3
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี อยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 41.7 ไม่พบว่าอยู่ในระดับต่ำ พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบหัวน ไหว อยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 97.5 รองลงมาอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 1.7 และระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 0.8 พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 81.7 รองลงมาอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 18.3 ไม่พบว่าอยู่ในระดับต่ำ พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 37.5 ไม่พบว่าอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรอยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 43.3 ไม่พบว่าอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความสุขในการทำงาน

(n=120)

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>โดยรวม</b>		
ระดับต่ำ	1	0.8
ระดับปานกลาง	53	44.2
ระดับสูง	66	55.0
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n =120)

ความสุขในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ด้านการมีอิสรภาพ</b>		
ระดับต่ำ	9	7.5
ระดับปานกลาง	106	88.3
ระดับสูง	5	4.2
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>ด้านการมีความรู้</b>		
ระดับต่ำ	3	2.5
ระดับปานกลาง	49	40.8
ระดับสูง	68	56.7
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>
<b>ด้านการมีคุณธรรม</b>		
ระดับต่ำ	-	-
ระดับปานกลาง	35	38.3
ระดับสูง	85	70.8
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 44.2 และระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 0.8 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 38.3 และไม่พบว่าอยู่ในระดับต่ำ พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้อยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 40.8 และระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 2.5 และพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 88.3 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 7.5 และระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามของผลการปฏิบัติงาน

(n=120)

ผลการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับที่ต้องปรับปรุง	-	-
ระดับพอใช้ได้	2	1.7
ระดับปานกลาง	28	23.3
ระดับดี	74	61.7
ระดับดีมาก	16	13.3
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 1.7 และไม่พบว่าพนักงานมีผลการปฏิบัติงานระดับที่ต้องปรับปรุง

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานได้ผลตามสมมติฐานทางการวิจัยในแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	โดยรวม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน		
		การมีอิสรภาพ	การมีความรู้	การมีคุณธรรม
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>				
อายุ	.116	-.171	.142	.252*
อายุงาน	.073	-.091	.107	.103

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ อาชีพ กับความสุขในการทำงาน พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .252$ ) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมมากขึ้น และพบว่าอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 2** บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบห้วนใจ แบบรู้ผิดชอบชั่วดี แบบเป็นมิตร และแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

**ตารางที่ 9** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	โดยรวม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน		
		การมีอิสรภาพ	การมีความรู้	การมีคุณธรรม
<b>บุคลิกภาพ</b>				
แบบแสดงตัว	.548*	.477*	.526*	.389*
แบบห้วนใจ	-.414*	-.120	-.440*	-.428*
แบบเป็นมิตร	.559*	.265*	.550*	.559*
แบบรู้ผิดชอบชั่วดี	.680*	.351*	.670*	.659*
แบบเปิดรับประสบการณ์	.538*	.352*	.546*	.419*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบหัวน้ําไหว แบบเป็นมิตร แบบรู้ผิดชอบชั่วดี และแบบเปิดรับประสบการณ์ มีกับความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .548, -.414, .559, .680$  และ  $.538$  ตามลำดับ) โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเป็นมิตร แบบรู้ผิดชอบชั่วดี และแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน หมายความว่า พนักงานที่มีคะแนนสูงในลักษณะของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น จะมีความสุขในการทำงานในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความสุขในการทำงาน หมายความว่า พนักงานที่มีคะแนนสูงในลักษณะบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวจะมีความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเป็นมิตร แบบรู้ผิดชอบชั่วดี และแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ ( $r = .477, .265, .351$  และ  $.352$  ตามลำดับ) และด้านการมีความรู้ ( $r = .526, .550, .670$  และ  $.546$  ตามลำดับ) และด้านการมีคุณธรรม ( $r = .389, .559, .659$  และ  $.419$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะอบอุ่นจริงใจ ชอบเข้าสังคม ชอบทำกิจกรรม ชอบความตื่นเต้นท้าทาย มีจิตสำนึกในความดีงาม มีระเบียบวินัย มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและรอบคอบ ใฝ่หาความรู้ได้ ถ่อมตัว จริงใจ ชอบช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ชอบเพื่อฝัน อยากรู้ อยากเห็น ชอบวิธีการทำงานแบบใหม่ มีความสนใจในศิลปะ และมีจินตนาการ จะมีความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ ด้านการมีความรู้ และด้านการมีคุณธรรม

บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ และด้านการมีคุณธรรม ( $r = -.440$  และ  $-.428$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะชอบวิตกกังวล เครียดง่าย ท้อแท้สิ้นหวัง ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ จะมีความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ และด้านการมีคุณธรรม ในระดับต่ำ และพบว่าบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพอย่างมีนัยสำคัญ

### สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
ความสุขในการทำงานโดยรวม	.163
ด้านการมีอิสรภาพ	-.149
ด้านการมีความรู้	.173
ด้านการมีคุณธรรม	.260*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .260$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีจิตสำนึกในสิ่งที่ควรปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่โลภ ไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ยอมรับความผิดพลาดและเต็มใจแก้ไขให้ถูกต้อง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ และด้านการมีความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ตัวแปรและสมมติฐาน	สมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐานทางการวิจัย	ปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัย
<b>1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน</b>		
1.1 อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน	✓	
1.2 อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน		✓
<b>2. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน</b>		
2.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน	✓	
2.2 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน	✓	
2.3 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน	✓	
2.4 บุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน	✓	
2.5 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน	✓	
<b>3. ความสุขในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน</b>		
3.1 ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน		✓
3.2 ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน		✓
3.3 ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน	✓	

## ข้อวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analysis Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยมีการสำรวจ ศึกษาวิเคราะห์ ตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

### ระดับบุคลิกภาพของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 58.3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานซึ่งเป็นแบบระบบสายพาน ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะต้องทำงานและส่งผลงานต่อไปให้เพื่อนพนักงานทำงานต่อ โดยผลงานที่ไม่ได้มาตรฐานจะถูกส่งคืนในฝ่ายผลิตเพื่อทำการแก้ไขทันที ด้วยลักษณะงานดังกล่าว พนักงานจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวัง และรับผิดชอบผลงานของตนเอง โดยต้องปฏิบัติตามตามขั้นตอนและมาตรฐานของโรงงานอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับอายุงานของพนักงานก็คือ พนักงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.7) มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบไม่คอยชอบอยู่ภายใต้กฎระเบียบหรือไม่มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ ซึ่งไม่เหมาะสมกับลักษณะของงานในโรงงานแห่งนี้ได้ออกไปทำงานที่มีลักษณะอื่นๆ ที่เหมาะสมกับตนเองแล้ว คงเหลือแต่พนักงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับการทำงานที่ต้องใช้ความรอบคอบและมีความความตั้งใจในการทำงาน ดังเช่นการทำเครื่องครัวจากไม้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ Costa และ McCare ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี จะเป็นผู้สูงงาน มีความรับผิดชอบ และสามารถจัดการกับงานได้อย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีสูง

บุคลิกภาพแบบหัวน้ไขว อยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 97.5 ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากลักษณะการทำงาน ซึ่งเป็นการทำงานในสายการผลิต พนักงานต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะกดดันต่างๆ ทั้งคุณภาพ ขั้นตอนการทำงาน เวลาในการส่งออก อาจก่อให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวลในความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการกระทำของตนและจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นได้ด้วย พนักงานจึงแสดงความประหม่า และอาจเกิดความเบื่อหน่าย เหนื่อยล้าในการทำงานซ้ำๆ จนทำให้พนักงานมีลักษณะโกรธง่าย เกรี้ยวง่าย ทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ไขวในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 81.7 ถึงแม้โรงงานจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นได้ แต่ผู้วิจัยพบว่าลักษณะงานส่วนใหญ่ไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดในเชิงสร้างสรรค์มากนัก อาจเป็นผลจากลักษณะงานที่มีกระบวนการปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่ชัดเจนอยู่แล้ว รวมทั้งมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา ที่จะต้องส่งมอบงานให้แก่ลูกค้าซึ่งหากเป็นการส่งออกไปยังต่างประเทศจะต้องปฏิบัติภายใต้เวลาอันจำกัด เพราะมีผลต่อการถูกปรับหากส่งงานล่าช้า พนักงานจึงมักไม่มีการคิดค้นเทคนิคหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ หรือทดลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม ดังนั้นจึงทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว อยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 62.5 ซึ่งอาจเกิดจากการที่โรงงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออก และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในส่วนของโรงงาน เช่น กิจกรรมปีใหม่ที่โรงงานจัดขึ้น ร่วมแสดงในงานวันแรงงานของจังหวัด และกิจกรรมส่วนรวมของชุมชน เช่น กลู๊น ฝ่าป่า เป็นต้น อีกทั้งมีความจริงใจต่อผู้อื่น พนักงานจึงมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่เนื่องจากลักษณะการทำงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนอยู่แล้ว พนักงานจึงอาจไม่มีความเป็นผู้นำ ทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร อยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 56.7 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานประกอบการเป็นโรงงานที่มีขนาดไม่ใหญ่มากนัก พนักงานส่วนใหญ่อยู่กันแบบครอบครัว เน้นการทำงานเป็นทีม ประกอบกับลักษณะการทำงานที่เป็นระบบสายการผลิตซึ่งไม่มีการแข่งขันหรือแย่งชิงผลงานของกันและกัน พนักงานจึงมีลักษณะของความสนิทสนม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่ความสามารถและความชำนาญเฉพาะบุคคลทำให้พนักงานอาจแสดงท่าทางแข็งกร้าวต่อเพื่อนร่วมงานในบางครั้ง ดังนั้นพนักงานจึงมีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรในระดับปานกลาง

### ระดับความสุขในการทำงาน

พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 55.0 นั่นคือพนักงานปฏิบัติด้วยความรู้สึกที่ดี รู้มีจิตสำนึกในสิ่งควรปฏิบัติ ขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และยังรู้สึกถึงการควบคุมหรือตัดสินใจปัญหาได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการถ่ายทอดกระบวนการทำงานที่ถูกต้องผ่านการอบรมและทดลองจนทำให้พนักงานมีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปลูกฝังนโยบายด้าน

คุณภาพ ความซื่อสัตย์และตรงต่อเวลาให้พนักงานทุกคนรับรู้และปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผานิต ธีรวงศ์ชัยพันธุ์ (2549) ที่กล่าวว่า การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน อีกทั้งการทำให้พนักงานรับรู้ในเป้าหมายเดียวกัน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน จะส่งเสริมให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจ ยึดมั่นซึ่งกันและกัน จนเกิดความสำเร็จร่วมกันส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงานและองค์กรจะกลายเป็นสถานที่ที่มีความสุขในที่สุด

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ การมีความรู้ และการมีคุณธรรม พบว่าพนักงานจำนวนถึง 106 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 มีความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบสายการผลิตแบบต่อเนื่องซึ่งมีขั้นตอนการทำงานที่แน่นอน และพนักงานต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดนั้น ไม่สามารถเลือกหรือตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้ด้วยตัวเองได้ จึงอาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองถูกควบคุมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gavin และ Mason (2004) ที่กล่าวว่าความสุขที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลสามารถเลือกที่จะทำได้ และสามารถควบคุมตนเองได้ โดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับหรืออยู่ภายใต้คำสั่งตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพอยู่ในระดับปานกลาง

### ระดับผลการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 1.7 และไม่พบว่าพนักงานมีผลการปฏิบัติงานระดับที่ต้องปรับปรุง ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงงานมีการจัดอบรมขั้นตอนการทำงาน มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน อีกทั้งการร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในโรงงานและชุมชน ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และการมีหัวหน้าแผนกคอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา จึงทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และมีผลการปฏิบัติงานในระดับดี

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏผลดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายถึงพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมสูง ส่วนอีก 2 ด้านคือความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ และด้านการมีความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 33 – 45 ปี พนักงานกลุ่มนี้มีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่ มีความอดทนต่อการทำงานที่ซ้ำซากจำเจได้ดี มีเหตุมีผล สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี รู้จักยับยั้งชั่งใจ และเข้าใจในสิ่งรอบตัวมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานกลุ่มนี้จะมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามแผน และการที่โรงงานปฏิบัติตามข้อกำหนดและระบบคุณภาพต่างๆ นั้น ส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงสิ่งดีงามที่โรงงานปฏิบัติต่อพนักงาน รับรู้ถึงการได้รับการคุ้มครองอย่างทัดเทียมและเสมอภาค สิทธิและประโยชน์ที่พึงได้รับ ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่มีความปลอดภัย และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งการอาศัยอยู่ในชุมชนที่แวดล้อมด้วยค่านิยม ประเพณีวัฒนธรรมของชนบทที่พึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อได้ทำงานร่วมกัน พนักงานจะจึงมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Argyle (1999 cited in Compton 2005) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย เพราะผู้ที่อายุน้อยจะมีอารมณ์ที่รุนแรงในการใช้ชีวิต ในขณะที่มีอายุมากกว่าจะใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ปัญหา อีกทั้งมีเป้าหมายและความต้องการในสิ่งที่เป็นไปได้

**สมมติฐานที่ 2** บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบห้วนใจ แบบรู้ผิดชอบชั่วดี แบบเป็นมิตร และแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

บุคลิกภาพแบบห้าวห้าวประกอบ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเป็นมิตร แบบรู้ผิดชอบชั่วดี และแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ( $r = .548, .559, .680$  และ  $.538$  ตามลำดับ) และบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = -.414$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 บุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางผกผันกับความสุขในการทำงาน ( $r = -.414$ ) อาจเพราะลักษณะงานในสายการผลิตที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันต่างๆ ทั้งเรื่องการควบคุมมาตรฐาน ระบบปฏิบัติงานที่มีความต่อเนื่อง การเร่งผลิตเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดภายในเวลาที่จำกัด หากพนักงานที่มีความวิตกกังวลสูง มีความเครียดได้ง่าย และขาดความมั่นใจในการทำงานจะไม่สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ ภายใต้ภาวะกดดันนี้ พนักงานมีบุคลิกภาพห้วนใจอาจจึงไม่เหมาะสมกับงานในระบบสายการผลิตแบบต่อเนื่อง อีกทั้งการที่ไม่ชอบร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงไม่ดีนัก ทำให้ขาดการความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Watson และ Clark (1984) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์กับเหตุการณ์ด้านลบ ความรู้สึกผิด และไม่พอใจ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งส่งผลให้ทำงานอย่างไม่มีมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวริศา เนียรภาค (2551) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบห้วนใจของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย (มหาชน) มีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความสุขในการทำงาน ( $r = -.307$ ) และผลการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบห้วนใจของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความสุขในการทำงาน ( $r = -.322$ )

2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .548$ ) ซึ่ง Boyle, Matthews และ Saklofske (2008) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นลักษณะที่ตรงข้ามกับบุคลิกภาพแบบห้วนใจ คือบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะสัมพันธ์กับเหตุการณ์ด้านบวก แต่บุคลิกภาพแบบห้วนใจจะสัมพันธ์กับเหตุการณ์ด้านลบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน นั่นหมายถึงพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะมีความสุขในการทำงาน นั่นอาจเป็นเพราะความกล้าแสดงออก ความ

มั่นใจในตนเองของพนักงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้โดยไม่มีความวิตกกังวล อีกทั้งเป็นผู้ที่ชอบร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Argyle และ Lu (1990, อ้างใน McAdams, 2001) ที่พบว่า การแสดงออกและความสัมพันธ์อันดีในสังคมทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสุขได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .183$ )

2.3 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .559$ ) ทั้งนี้ เพราะลักษณะของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรจะรู้จักเปิดใจและยินดีรับความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งเอื้อต่อระบบสายการผลิต การทำงานที่ไม่มีการแย่งชิงผลงานระหว่าง พนักงานต้องปฏิบัติงานเป็นทีม ทำให้ไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ลักษณะบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่ง Costa และ McCare (1991, อ้างใน McAdams, 2001) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรจะเป็นคนที่ใจกว้าง นำคบหา เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นที่รักของคนทั่วไป และยังมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีสุขภาพจิตและเหตุการณ์ที่ดี ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับการมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .274$ ) ด้วยเช่นกัน

2.4 บุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .680$ ) เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่ทำจากไม้ต้องอาศัยทักษะในการคัดเลือกชิ้นไม้ที่ไม่มีตำหนิ ความชำนาญในการประกอบชิ้นส่วนต่างๆ ดังนั้นพนักงานจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนด อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังคงส่งมอบให้ตรงเวลา จากลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีตามที่ Costa และ McCare ได้ให้นิยามไว้คือเป็นผู้ที่มีการวางแผนการใช้ชีวิตอย่างระมัดระวัง และมักจะพอใจกับการดำเนินชีวิตของตนเอง สอดคล้องกับลักษณะของผู้ที่มีความสุขตามแนวคิดของ Argyle (1982) และ Diener (1984 อ้างใน Compton, 2005) คือ ผู้ที่มีความสุขจะมีความพอใจในการดำเนินชีวิต หรือมีอารมณ์ในแง่บวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีจะมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ

นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบรู้สึกชอบตัวเองของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .327$ )

2.5 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .538$ ) ลักษณะของพนักงานที่เปิดใจและยินดีรับความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เป็นลักษณะของบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร ซึ่งเอื้อต่อระบบสายการผลิต ที่พนักงานต้องปฏิบัติงานเป็นทีม ทำให้ไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ลักษณะบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .559$ ) ซึ่ง Costa และ McCare (1991, อ้างใน McAdams, 2001) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรจะเป็นคนที่ใจกว้าง นำคบหา เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นที่รักของคนทั่วไป และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีสุขภาพจิตและเหตุการณ์ที่ดี ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับการมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .274$ ) ด้วยเช่นกัน

### สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีเพียงความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ ( $r = .260$ ) กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ และด้านการมีความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน มีความจริงใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนเป็นที่รักและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การทำงานจึงเป็นไปด้วยความราบรื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการมีเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นในที่ทำงาน ก่อให้เกิดการทำงานที่เต็มไปด้วยความร่วมมือร่วมใจ เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ขัดแย้งกับข้อควรปฏิบัติ ประกอบกับการทำงานด้วยความเข้าใจและได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผลงานที่ได้จึงเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่โรงงานกำหนด ถึงแม้ว่าผู้วิจัยจะไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและผลการปฏิบัติงาน โดยตรง แต่ผู้วิจัยก็พบความสอดคล้องในแนวคิดของ Ketchian (2003) ที่กล่าวถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานว่า

สามารถสร้างผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และยังช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อีกด้วย

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าการมีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมมีความสอดคล้องกับลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี การที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี จึงอาจทำให้มีผลการปฏิบัติในระดับที่ดีด้วย ดังที่ Costa และ McCare (1991, อ้างใน McAdams, 2001) ได้กล่าวว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี ซึ่งมีความ ขยัน มีความรับผิดชอบ จะเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ ชูชัย สมิทธิไกร (2546) ที่พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีจะมีความสำเร็จในอาชีพเกือบทุกอาชีพ ดังนั้นบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี อาจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analysis Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในครัวที่ทำจากไม้ โดยประชากรที่ทำการศึกษาอยู่ในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้างานในระดับสูง จำนวนทั้งสิ้น 170 คน โดยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของประชากร จากสูตรสำหรับคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรคือจำนวน 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่ 1 สำหรับพนักงานเป็นผู้ตอบ มี 3 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดบุคลิกภาพ แบบสำรวจความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างานจะเป็นผู้ตอบ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว มีข้อคำถามรวม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และแผนกที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับประยุกต์กับแบบวัดบุคลิกภาพองค์ประกอบห้าประการ ตามแนวคิดของ Costa และ McCare ซึ่ง วรรณญา วัจจกษณา (2547) ได้ศึกษาไว้ ลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตรการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่าง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสำรวจความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสอบถามขึ้นเองตามแนวคิดของ Gavin and Mason (2004) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามนี้เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ 5 = ทุกครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 3 = บางครั้ง, 2 = นานๆ ครั้ง และ 1 = ไม่เคย

ส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติขององค์การซึ่งทำการประเมินโดยหัวหน้างานในแต่ละแผนก พิจารณาจาก 6 ด้าน ตามมาตรฐานที่โรงงานกำหนด

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) เลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) คะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง การหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

### ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.3 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 33 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา เป็นอายุต่ำกว่า 33 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0 และช่วงอายุน้อยที่สุดคือ อายุ 46 – 57 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนอายุงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมา เป็นอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.0 และอายุงานน้อยที่สุดคืออายุงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3

บุคลิกภาพ พนักงานมีบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบแบบรูฟิดชอบชั่วดี อยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 41.7 และไม่พบว่าพนักงานมีบุคลิกภาพแบบรูฟิดชอบชั่วดีอยู่ในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบหัวน้ำหวาย อยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 97.5 รองลงมาอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 1.7 และระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 0.8

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 81.7 มี รองลงมาอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 18.3 และไม่พบว่าพนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว อยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 37.5 และไม่พบว่าพนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำ

บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร อยู่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 43.3 และไม่พบว่าพนักงานมีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรอยู่ในระดับต่ำ

ความสุขในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 44.2 และระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 0.8

พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม อยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 38.3 และไม่พบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมอยู่ในระดับต่ำ

พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ อยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 56.7 มี รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 40.8 และระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 2.5

พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านการอิสรภาพ อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 88.3 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 7.5 และระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 4.2

ผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบห้วนใจ แบบรู้ผิดชอบชั่วดี แบบเป็นมิตร และแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบเป็นรู้ผิดชอบชั่วดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบเป็นเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐาน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัว ที่ทำจากไม้ ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อโรงงาน เพื่อเป็น แนวทางในการปรับปรุงนโยบายเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน และเพื่อการทำงานของพนักงาน ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสามารถในการ ปฏิบัติงานมีระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นทางโรงงานต้องจัดการอบรมพนักงานก่อนการมอบหมาย งาน ร่วมกับการแนะนำระหว่างการทำงาน ซึ่งแจ้งขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้อง ทำความเข้าใจ ในหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน และทำการติดตามผลหลังการอบรม

2. ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพของพนักงานเป็นด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุด ดังนั้นโรงงานต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำกิจกรรมที่ทำให้คลายความเครียดระหว่าง การทำงานตามโอกาสและเวลาที่เหมาะสม เช่น การพูดคุยกับเพื่อนพนักงาน การพักในระยะเวลาสั้นๆ นอกจากการพักกลางวัน อีกทั้งต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนในการเสนอความคิดเห็นหรือ ตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น สามารถเลือกแนวทางในการทำงานได้เอง โดยที่ผลงานยังอยู่ในระดับ มาตรฐาน

3. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรนำแบบวัดบุคลิกภาพมาใช้ในการคัดเลือกพนักงานอย่างจริงจัง อีกทั้งควรมีโครงการพัฒนาบุคลิกภาพโดยใช้สิ่งแวดล้อมของโรงงานและชุมชนเป็นสิ่งที่ช่วยหล่อหลอม ด้วยการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่พนักงาน จัดกิจกรรมทางศาสนา เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นต้น

4. บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวของพนักงานมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความสุขในการทำงาน โรงงานจึงต้องสร้างความมั่นใจในเกิดขึ้น และลดความวิตกกังวล โดยมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของพนักงาน อบรมให้รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง เช่น ฝึกสมาธิตอนเข้าก่อนเข้างาน จัดกิจกรรมความสุขในที่ทำงานตามแนวคิดของ UNDP เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี การควบคุมตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพอื่นๆ ที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน เช่น การนับถือตนเอง การรับรู้อำนาจการควบคุมตนเอง โดยหาความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เพื่อหาคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนเพื่อคัดเลือกแบบวัดบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการนำไปประยุกต์ใช้

3. ทำการศึกษากลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี เพื่อพิสูจน์หาความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นทิศทางในการคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดี

4. ควรมีการขยายการศึกษาไปยังกลุ่มประชากรที่มีลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ เช่น พนักงานในกลุ่มธุรกิจหรือโรงงานการผลิตชิ้นส่วนอื่นๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

เกศินี หงสนันท์. 2530. การประเมินบุคคล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำนง ทองประเสริฐ. 2539. **ปรัชญาประยุกต์ ชุดตะวันตก**. กรุงเทพมหานคร: ต้นอ่อน  
แกรมมี่ จำกัด.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. 2551. “องค์การแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ”. หมอชาวบ้าน.  
(Online). <http://www.doctor.or.th/taxonomy/term/5912>, 17 มิถุนายน 2552.

ชูชัย สมितिไกร. 2546. “ลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคล”.  
**มนุษยศาสตร์สาร**. 4: 25-48.

ไชย ณ พล. 2548. **ความสุขอันล้ำค่า**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยธรรมสภา

เดือน คำดี. 2522. **ปรัชญาตะวันตก**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาปรัชญาและศาสนา  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เดชรัตน์ สุขกำเนิด. 2550. “เศรษฐศาสตร์แห่งความสุข.” ใน **คนกศักดิ์ แก้วเทพ. เศรษฐศาสตร์  
ธรรมภิบาล**. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนพล เตียสุวรรณ. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่ง  
กับงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานโรงงาน  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นวรรตน์ สุขถาวรเจริญพร. 2547. **อิทธิพลของความรู้ และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติตามมาตรฐาน  
ISO 9001: 2000 ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตถุงพลาสติกแห่งหนึ่ง**.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์.

นิรนาม. 2550. “เศรษฐกิจพอเพียง & GNH ภูฏาน โมเดล VS ประเทศไทย.” **TAX & Business Review.** 14: 68-81.

นิตารัตน์ ไวยเจริญ. 2553. **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพดล กรรณิกา. 2550. **รายงานดัชนีความสุขมวลรวมของประชากรภายในประเทศ ประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2550.** กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยเอแบคผนวกรรมทางสังคม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.

นพมาศ อึ้งพระ. 2546. **ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว.** คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทวัน นวมเนียม. 2551. **บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญมี แทนแก้ว. 2548. **ปรัชญาตะวันตกร่วมสมัย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ปวีศา เนียรภาค. 2551. **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ และระดับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประพนธ์ ผาสุขยืด. 2549. **การบริหารองค์ความรู้.** กรุงเทพฯ: โยใหม่.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พีระพรีนา.

ปราณี ภักดีไพบูรณ์ผล. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ผานิต ถิรวงศ์ชัยพันธุ์. 2549. องค์การแห่งความสุข. กรุงเทพมหานคร: มาเก็ตเชียร์. แปลจาก Margolis, S. L. and Wilensly A. S. 2006. **There is no place like work.** Utah: Gibbs Smith Publishers.

ศุสดี รุมาคม. 2551. “การประเมินการปฏิบัติงาน: ปัญหาและการแก้ไขสำหรับผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์”. วารสารบริหารธุรกิจ 25: 47-55.

พระธรรมปิฎก. 2543. พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิภพ วังเงิน. 2545. จริยธรรมวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

พุทธทาสภิกขุ. 2542. ความสุขสามระดับ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ.

\_\_\_\_\_. 2543. อาหารหล่อเลี้ยงใจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.

\_\_\_\_\_. ม.ป.ป. ความสุขตามหลักพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรวิภา มานะต่อ. 2551. ภาวะความสุขกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยุทธนา ภาระนันท์. 2550. องค์การพอเพียง. กรุงเทพมหานคร: เนชั่นมัลติมีเดีย.

รศรินทร์ เกรย์, ปิงปอน รักอำนวนกิจ และ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. 2548. **ความสุขบนความพอเพียง : ความมั่นคงในบ้านปลายชีวิต** (Online). [www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/ConferenceII/Article/Article09.htm](http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/ConferenceII/Article/Article09.htm), 20 มิถุนายน 2552.

รศรินทร์ เกรย์ และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. ม.ป.ป. **ดัชนีความสุขจังหวัดกาญจนบุรี**. นนทบุรี: หจก. สหพัฒนไพศาล.

\_\_\_\_\_. ม.ป.ป. **ดัชนีความสุขจังหวัดชัยนาท**. นนทบุรี: หจก. สหพัฒนไพศาล.

รัตนาดี นนทปฎิมากุล. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติการของพนักงานระดับต้น กรณีศึกษา บริษัท หนังสือพิมพ์เอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2544. **การทดสอบทางจิตวิทยาในวงการอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สถิต วงศ์สุวรรณค์. 2539. **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา

สิริรัตน์ โกไศยกานนท์. 2541. **ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ภัทร จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิริวรรณ สาระนาค. 2543. **ทฤษฎีบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. ม.ป.ป. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม** (Online). [http://www.supatta.haysamy.com/moral\\_ethics.html](http://www.supatta.haysamy.com/moral_ethics.html), 18 กุมภาพันธ์ 2554.

สมชาย จักรพันธุ์. 2549. “ความสุขคนไทย...ความสุขที่พอเพียง.” **มติชนออนไลน์** (Online).

<http://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1024>, 20 ตุลาคม 2550.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กองประเมินผลการพัฒนา. 2540.

**เครื่องมือชี้วัดความอยู่ดีมีสุขและวิเคราะห์เชิงนโยบาย.** กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สำนักวางแผนเศรษฐกิจมหภาค. 2548. **ความสุข บทเรียนจากวิทยาศาสตร์แนวใหม่.**

กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

เสนาะ ดิเยาว์. 2535. **การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

วรัญญา วิจักขณา. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการ**

**ปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วันทนา เมืองจันทร์. ม.ป.ป. **การให้อำนาจกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน.** ม.ป.ท. แปลจาก Seth Silver.

2001. **Power to the People** (Online). [http://www.moe.go.th/wijai/power% 20to% 20the%20people.htm](http://www.moe.go.th/wijai/power%20to%20the%20people.htm) , 25 กุมภาพันธ์ 2554.

ว.วชิรเมธี. 2551. **ธรรมะพารวย.** กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ธรรมะ.

ศรันย์ คลังชำนาญ. 2549. **ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชาวอารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ**

**กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจครบวงจร เครือเจริญโภค ภัณฑ์.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

ศรีเรือน แก้วกังวาน. 2544. **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เขารู้เรา.** กรุงเทพมหานคร:

หมอชาวบ้าน.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541. พฤติกรรมองค์การ = **Organizational behavior (OB)**.

กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

อภิชัย มงคล และวัชณี หัตถพนม. 2544ก. การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต.

\_\_\_\_\_. 2544ข. ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 46: 226 - 231.

อภิชัย มงคล และทวี ตั้งเสรี. 2547. การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต.

อภิญา อภิสัทธีวัฒน์. 2553. บุคลิกภาพ มิตรภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อลงกรณ์ มีสุทธาและ สมิต สัจฉกร. 2545. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

อุไรพร จันทะอุ่มเม้า. 2547. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่สถาบันโรคทรวงอก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Argyle, M. 1982. **The Psychology of Happiness**. London: Methuen.

\_\_\_\_\_. 2001. **The Psychology of Happiness**. 2<sup>nd</sup> ed. London: Routledge.

Beach, D.S. 1980. **Personnel: the Management of People at work**. 4<sup>th</sup> ed. New York: MacMillan.

Bloom, B.S. 1979. **Taxonomy of Education Objective, Hnadbook I: Cognitive Domain.**

New York: David Mckay Company, Inc.

Boyle, G.J., G. Matthews and D. H. Saklofske. 2008. **Personality Theory and Assessment.**

UK: SAGE Pubication Ltd. Vol. 1,

\_\_\_\_\_. 2008. **Personality Theory and Assessment.** UK: SAGE Pubication Ltd. Vol. 2,

Brandi, J.A. n.d. **Workplace Happiness: Eight Factors That Can Improve Your Workplace**

(Online). <http://www.sideroad.com/Management/workplace-happiness.html>,

Nov 30, 2008.

Brebner, J. and others. 1994. "Relationship between happiness and personality". **Person**

**Individual difference.** 2: 251-258.

Burger, J. M. 2000. **Personality.** United State of America: Wadsworth.

Byars, L. L. and L. Rue. 2000. Human Resource Management. 6<sup>th</sup> ed. New York:

McGraw-Hill.

Chamorro-Premuzic, T., E. Bennett and A. Furnham. 2007. "The Happy personality:

Mediational role of trait emotional intelligence". **Personality and Individual**

**Difference.** 42: 1633-1639.

Chan, R. and S. Joseph. 2000. "Dimensions of personality, domains of aspiration, and subjective

well-being". **Personality and Individual Difference.** 28: 237-354.

Cheng, H. and A. Furbham. 1999. "Personality as predictor of mental helth and happiness in the

East and West". **Personality and Individual Difference.** 27: 395-403.

- Chico, L. E. 2006. "Personality Dementions and Subjective Well-being". **The Spanish Journal of Psychology**. 9: 38-44.
- Cloninger, S. C. 2000. **Theories of personality : understanding persons**. New Jersey: Prentice Hall.
- Compton, W. C. 2005. **Introduction to Positive Psychology**. United State of America: Thomson Wadsworth.
- D.Spangler, W. and R. Palrecha. 2004. "The relative contributions of extraversion, neuroticism and personal strivings to happiness". **Personality and Individual Difference**. 37: 1193-1203.
- Derlega, V.J., W. A. Barbara and W.H. Jones. 2005. **Personality Contemporary Theory and Research**. Canada: Wadsworth Thomson Learning, Inc.
- Fathy Mohammed, El-nabgha, Unhar, Michael and Sagawara, Masahazu. 2009. "**Big Five Personality factors: Cross Culture comparison between Japanese and Egyptian Students**". 8: 135-141.
- Gavin, J. H. and R. O. Mason. 2004. "The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace". **Original Dynamics**. 33: 379-392.
- Golden, L. and Wiens-Tuers, Barbara. 2006. "To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being". **The Journal of Soco-Economics**. 35: 382-397.
- Gunderman, R. B. 2006. **A good place to work**. Indiana University of Medicine, Department of Radiology.

- H. Tobey, S. 2000. **Managing Human Resources in the 21<sup>st</sup> Century**. America: South-Western College.
- Hall, C. S., Lindzey, Gardner and J.B. Cambell. 1998. **Theories of Personality**. America: John Wiley & Sons, Inc.
- Hayes, N. and S. Joseph. 2003. “Big 5 correlation of three measures of subjective well-being”. **Personality and Individual Difference**. 34: 723-727.
- Hills, P. and M. Argyle. 2001. “Happiness, introversion-extraversion and happy introverts”. **Personality and Individual Difference**. 30: 595-608.
- Hooft, S.V. 2006. **Understanding virtue ethics**. Chesham: Acumen.
- Kassin, S. 2004. **Psychology in Modules**. New Jersey: Courier Corp.
- Ketchian, L. 2003. **Happiness at work** (Online). <http://www.happinessclub.com/FairfieldCitizen/012104.htm>, 27 December 2009.
- Layard , R. 2005. **Happiness Lessons from a new science**. London: Allen Lane.
- Lussier, N. R. 1996. **Human Relations in Organization: a skill building approach**. Chicago: Times Mirror Higher Education Group.
- M.Muchinsky, P. 2003. **Psychology Applied to Work**. America: Wadsworth Thomson Learning, Inc.
- Magen, Z. 1998. **Exploring adolescent happiness: commitment, purpose, and fulfillment**. Thousand Oaks: Sage Publications

Mark, S. S. and J. Ernest, McCormick. 1993. **Human Factors in Engineering and Design**. Singapore: McGraw-Hill.

McCare, R. R. and O.P. John. 1991. **An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications**. n.p.

McDams, D.P. 2001. **The Person an Integrated Introduction to Personality Psychology**. 3<sup>rd</sup> ed. United State of America: Harcourt Inc.

Mookerjee, R. and K. Beron. 2005. "Gender, religion and happiness". **The Journal of Socio-Economics**. 34: 674-685.

Myers, D.G. and E.D. Diener. 1995. "WHO IS HAPPY". **Psychology Science**. 6: 10-19.

Nodding, N. 2003. **Happiness and Education**. New York: Cambridge University Press.

John, O. P., R.W. Robins and L.A. Pervin. 2008. **Handbook of personality: Theory and research**. New York: Guilfor Press.

Pennington, D. 2003. **Essential Personality**. New York: Oxford University Press Inc.

Rose, P. 2002. "The happy and unhappy faces of narcissism". **Personality and Individual Difference**. 33: 379-391.

Schultz, D.P. and S.E. Schultz. 2001. **Psychology & Work Today**. New Jersey: Prentice Hall.

\_\_\_\_\_. 2001. **Theories of Personality**. America: Wadsworth Thomson Learning, Inc.

Seligman, M. E.P. 2002. **Authentic Happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment**. New York: Free Press.

- Sdorow, L. M. and C. A. Rickabaugh. 2002. **Psychology**. New York: McGraw Hill.
- Simanowitz, V. and P. Pearce. 2003. **Personality Development**. Cornwall: Great Britain  
by MPG Books Ltd.
- Spangle, W.D. 2004. "The relative contributions of extraversion, neuroticism and personal  
striving to happiness". **Personality and Individual Difference**. 37: 1193-1203.
- Warr, P. 2007. "Job and Happiness". **The Industrial-Organization Psychologist**. 44: 19-24.
- Weiten, W. 2001. **Psychology Themes and Variations**. 5<sup>th</sup> ed. America: Thomson  
Learning, Inc.
- Westen, D. 1998. **Psychology Mind Brain & Culture**. America: John Wiley & Sons Inc.
- Westen, D. 2001. **Psychology Brain, Behavior & Culture**. America: Boston University.
- Wood, S. E., E.G. Wood and D. Boyd. 2006. **Mustering the World of Psychology**. United  
State of America: Person Education, Inc.
- Zimbardo, P.G. and P.G. Gerring. 1995. **Psychology and Life**. United State of America:  
Harper Collins College Publis



ภาคผนวก



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการตรวจสอบ  
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 1. ผศ. ดร.ปนัดดา ชำนาญสุข       | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก<br>อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2. อาจารย์ประคอง ชื่นวัฒนา      | อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม   |
| 3. นางสาววัลรัตน์ พรพิทักษ์ดำรง | เจ้าหน้าที่ขายอาวุโส<br>บริษัท เฮอร์แวร์ 2000 จำกัด   |
| 4. นายกิตตินันท์ ทวีสุข         | หัวหน้าแผนกประกันคุณภาพ<br>บริษัท เฮอร์แวร์ 2000 จำกัด  |



ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
50 ถนนพหลโยธิน จตุจักร  
กรุงเทพ 10900

เรื่อง ขออนุญาตเก็บแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงงานทรีปเปิ้ลดับบลิว อินดัสทรี จำกัด

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวพัฒนาดี พัวพันธ์ กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขณะนี้อยู่ระหว่างทำการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับ  
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความกรุณาจากบริษัท  
อนุญาตให้เก็บแบบสอบถามกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มาจากการสุ่มตามวิธีวิจัย การนำเสนอ  
ผลการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในขอบเขตและเป็นไปตามหลักวิชาการเท่านั้น คำตอบของพนักงาน  
รายบุคคลจะถือเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อพนักงานแต่  
ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบริษัทฯ ที่กรุณาให้อนุญาตเก็บแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ  
นางสาวพัฒนาดี พัวพันธ์  
นิสิตปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง ขอบความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวพัฒนดี พัวพันธุ์ กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขณะนี้อยู่ระหว่างทำการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับ  
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความกรุณาจากบริษัท  
อนุญาติให้เก็บแบบสอบถามกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มาจากการสุ่มตามวิธีวิจัย การนำเสนอ  
ผลการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในขอบเขตและเป็นไปตามหลักวิชาการเท่านั้น คำตอบของท่านจะถือเป็น  
ความลับ และจะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อพนักงานแต่ประการใด ผู้วิจัย  
ขอขอบพระคุณบริษัทฯ ที่กรุณาให้อนุญาตเก็บแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ  
นางสาวพัฒนดี พัวพันธุ์  
นิสิตปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง 1. โปรดอ่านข้อความที่บรรยายลักษณะของท่านในแต่ละข้อ

แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

2. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อและขอให้ตอบคำถามอย่างเป็นอิสระข้อมูล

ทั้งหมดจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านรู้สึกหรือแสดงท่าทางอย่างนั้น <u>ทุกครั้ง</u>
เห็นด้วย	หมายถึง ท่านรู้สึกหรือแสดงท่าทางอย่างนั้นบ่อยๆ แต่ <u>ไม่ใช่ทุกครั้ง</u>
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่าน <u>ไม่แน่ใจ</u> ว่ารู้สึกหรือทำอย่างนั้นหรือเปล่า
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่าน <u>ไม่ค่อย</u> รู้สึกหรือไม่ได้ทำอย่างนั้น
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่าน <u>ไม่</u> รู้สึกหรือ <u>ไม่เคย</u> ทำอย่างนั้นเลย

ข้อ	ลักษณะของท่าน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ที่ดีคนหนึ่ง					
2	ข้าพเจ้าชอบไปร่วมงานชุมนุม หรืองานเลี้ยง					
3	ข้าพเจ้าสามารถโน้มน้าวผู้อื่น ให้ทำตามความต้องการของข้าพเจ้าได้อย่างมีเหตุผลที่เหมาะสม					
4	ข้าพเจ้ามักทำงานด้วยความกระฉับ กระเฉง ว่องไว					
5	ข้าพเจ้าพอใจสภาพแวดล้อมที่มีสีสัน และมีเสียงร่าเริง เช่นเสียงเพลง					
6	คนใกล้ชิดบอกกับข้าพเจ้าว่าข้าพเจ้าเป็นคนอารมณ์ดี					
7	ข้าพเจ้ามักเป็นคนคิดมาก จนบางครั้งทำให้นอนไม่หลับ					

ข้อ	ลักษณะของท่าน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
8	ข้าพเจ้ามักถูกคนรอบข้างมองว่าเป็นคนใจร้อน					
9	ข้าพเจ้ามักรู้สึกอ้างว้างและซึมเศร้า					
10	ข้าพเจ้าไม่ชอบการออกไปพูดต่อหน้าผู้คนเป็นจำนวนมาก					
11	ข้าพเจ้ามักทำบางสิ่งบางอย่าง โดยคิดถึงเฉพาะความต้องการมากกว่าคำนึงถึงเหตุผล เช่น ซื้อเสื้อผ้าใหม่ ใหม่ๆ ที่จำเป็นต้องประหยัด					
12	เวลาตกใจ หรือเกิดความกลัว ข้าพเจ้ามักจะทำอะไรไม่ถูก หรือ ควบคุมตัวเองไม่ได้					
13	ข้าพเจ้ามักจะทำงานเสร็จ ตามกำหนดเวลาที่ข้าพเจ้าตั้งไว้					
14	ข้าพเจ้ามักจัดข้าวของหรือเอกสารอย่างมีระเบียบ					
15	ข้าพเจ้ามักจะซื้อสตั้ย์ต่อตนเองและผู้อื่น					
16	ข้าพเจ้าเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร					
17	ข้าพเจ้าเป็นคนตรงต่อเวลา					
18	ข้าพเจ้ามักตรวจทานการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อป้องกันความผิดพลาด					
19	ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนส่วนใหญ่มักเอาเปรียบถ้าเขามีโอกาส					
20	ข้าพเจ้าเป็นคนตรงไปตรงมา					
21	ข้าพเจ้าเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน					
22	ข้าพเจ้าเป็นคนประนีประนอม					

ข้อ	ลักษณะของท่าน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
23	ข้าพเจ้าแสดงกิริยาที่สุภาพกับผู้ที่มิมีสถานะต่ำกว่าหรือเท่าเทียม					
24	ข้าพเจ้ามักเป็นคนใจสังสาร และคอยช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส					
25	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการดำเนินชีวิตที่สมบูรณ์ นอกจากต้องอยู่ในโลกของความจริงแล้ว ความคิดฝันและจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน					
26	ข้าพเจ้าเป็นคนมีอารมณ์สุนทรีย์ ชอบงานศิลปะ และมักมองเห็นความงดงามของสิ่งต่างๆ รอบตัวเสมอ					
27	ข้าพเจ้าสามารถแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม ทั้งอารมณ์ดีใจ ไม่พอใจ หรือตื่นเต้น					
28	ข้าพเจ้ามักจะชอบทำกิจกรรมแบบใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนเสมอ					
29	ข้าพเจ้าชอบคิดค้นเทคนิคหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
30	ขนบธรรมเนียมประเพณี มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตัวของข้าพเจ้า					
31	ข้าพเจ้าสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลทั่วไปได้ง่าย					
32	ข้าพเจ้าชอบนัดหมายพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงบ่อยๆ					
33	ข้าพเจ้ามักได้รับความไว้วางใจ ให้รับผิดชอบหรือมีบทบาทสำคัญในงานต่างๆ อยู่เสมอ					

ข้อ	ลักษณะของท่าน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
34	เมื่ออยู่ที่ทำงาน ข้าพเจ้าไม่ชอบการอยู่เฉยๆ ต้องหาอะไรทำเสมอ					
35	ข้าพเจ้าชอบทำกิจกรรมที่ตื่นเต้น เช่น การท่องเที่ยวผจญภัย					
36	เมื่อข้าพเจ้าทำสิ่งใดผิดพลาด ข้าพเจ้าสามารถ รับฟังคำติเตียนจากผู้อื่นได้โดยไม่โกรธ					
37	ข้าพเจ้าเป็นคนขี้วิตกกังวล ตกใจง่าย					
38	ข้าพเจ้ามักจะอารมณ์เสียแทบทุกครั้ง เมื่อถูกคนขี้วาทะ					
39	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นคนไร้ค่า หรือ รู้สึกเป็นส่วนเกินของคนรอบข้าง					
40	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัด และไม่มั่นใจ เมื่อจำเป็นต้อง อยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก					
41	ข้าพเจ้าไม่สามารถห้ามพฤติกรรมกระทำ ของตนเองได้ในบางครั้ง แม้ว่าจะรู้สึกว่าเป็น สิ่งผิด เช่น รับประทานอาหารจานโปรดมาก เกินไป การคิดสิ่งเสียดสี เช่น บุหรี เหล้า กาแฟ น้ำอัดลม ฯลฯ					
42	ข้าพเจ้าควบคุม พฤติกรรมตนเองไม่ได้เมื่ออยู่ ในภาวะคับขัน					
43	ข้าพเจ้ามั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่					
44	ข้าพเจ้าชอบทิ้งเสื้อผ้า ข้าวของ ไว้เกลื่อน ห้องนอนเสมอ					
45	ข้าพเจ้าเป็นคนยึดหลักศีลธรรม ในการดำเนินชีวิต					

ข้อ	ลักษณะของท่าน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
46	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นและทุ่มเทกับงานมาก					
47	แม้จะมีอุปสรรคลำบากเพียงใด ข้าพเจ้า ก็จะพยายามทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ					
48	ข้าพเจ้ามักคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อน ลงมือปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในเรื่องใดๆ					
49	ข้าพเจ้าเชื่อว่าที่คนเรานั้นจะมีความหวังดี ให้แก่กันและกัน					
50	ข้าพเจ้ามีความจริงจังในการคบหา และ พูดคุยกับผู้อื่น					
51	ข้าพเจ้าจะไม่ทำในสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					
52	ข้าพเจ้าไม่ชอบเกิดการขัดแย้งกับผู้อื่น หากมีทัศนคติไม่ตรงกันก็จะพยายาม ประนีประนอมอยู่เสมอ					
53	ข้าพเจ้ามักให้เกียรติกับบุคคลอื่นๆอยู่เสมอ					
54	โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าชอบคำนึงถึง ความรู้สึกของผู้อื่น					
55	ข้าพเจ้าชอบคิดเพื่อฝัน และพยายาม ทำสิ่งที่ฝันให้เป็นจริง					
56	ข้าพเจ้าชอบและสนใจในศิลปะแทบ ทุกแขนง					
57	ข้าพเจ้ารู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองทุกครั้ง เมื่อข้าพเจ้ารู้สึกโกรธ ตื่นเต้น ดีใจ หรือเสียใจ					
58	ข้าพเจ้าชอบทดลองทำสิ่งต่างๆ ด้วย วิธีการที่แตกต่างจากเดิม					
59	ข้าพเจ้าชอบคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอ เพราะทำทนายคดีปัญหาและความสามารถ					

ข้อ	ลักษณะของท่าน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
60	ข้าพเจ้าไม่ค่อยยึดติดกับค่านิยมเก่าๆ					
61	เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลใกล้ชิดมีปัญหา ข้าพเจ้ามักจะให้กำลังใจแก่เขา					
62	ข้าพเจ้าชอบความสงบเงียบ ไม่ชอบไปงาน เลี้ยงสังสรรค์					
63	ข้าพเจ้าสามารถชี้แนะผู้อื่นในปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล และถูกกาลเทศะ					
64	เมื่อมีการจัดกิจกรรมขึ้นที่ทำงาน ข้าพเจ้ามักจะเข้าร่วมด้วยเสมอ					
65	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุก เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ ตื่นเต้น โลกไซเบอร์					
66	ข้าพเจ้ามักจะมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ					
67	ข้าพเจ้ามักจะวิตกกังวล ในเรื่องไร้สาระ อยู่เป็นประจำ					
68	เมื่อข้าพเจ้าอารมณ์เสีย ก็จะแสดงออกมาทันที					
69	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้และสิ้นหวังเมื่อนึกถึง อนาคตของตนเอง					
70	ข้าพเจ้าคิดว่า ตนเองเป็นคนขี้อายกระดาก ไม่กล้าแสดงออก					
71	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าทำบางสิ่งบางอย่าง ตามความต้องการ โดยไม่มีเหตุผล					
72	ข้าพเจ้าเป็นคนที่เครียดง่าย					
73	โดยทั่วไปข้าพเจ้ามักจะแก้ไขปัญหาได้ด้วย ตนเอง โดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น					
74	ข้าพเจ้ามักลืมนำเก็บข้าวของหรือเอกสารไว้ที่ ใด จนทำให้ต้องเสียเวลาในการค้นหายุ่งเสมอ					

ข้อ	ลักษณะของท่าน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
75	ข้าพเจ้ารับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เช่น หากทำผิดก็กล้ารับผิดชอบ					
76	ข้าพเจ้ามักจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ					
77	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มักจะควบคุมตนเองให้ กระทำสิ่งต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่น ควบคุมและคอยกำกับ					
78	ข้าพเจ้ามักไม่ได้ตรวจทานผลงานที่ตนเอง ทำเสร็จ					
79	ข้าพเจ้าคิดว่าคนส่วนใหญ่จะซ้ำเติมคนที่ทำ ผิดพลาด					
80	ข้าพเจ้ามักปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างที่อยากให้ ผู้อื่นปฏิบัติต่อข้าพเจ้า					
81	โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเป็นคนที่คิดถึงผู้ช่วย และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ถ้าสามารถช่วยเหลือได้					
82	เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ข้าพเจ้า มักจะยืนยันและเชื่อมั่นในความคิด ของตนเองเป็นหลัก					
83	ข้าพเจ้าไม่เคยถือว่าตนเองยิ่งใหญ่เหนือผู้อื่น					
84	โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้ามักจะมีน้ำใจเอื้อ อาทรกับผู้คนรอบข้างอยู่เสมอ					
85	ข้าพเจ้ามักจินตนาการคิดฝันถึงอนาคต ตนเอง อย่างละเอียดทุกแง่มุมและสมจริง สมจัง					
86	ข้าพเจ้ารับรู้และเข้าใจ ในผลงานของศิลปิน					

ข้อ	ลักษณะของท่าน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
87	บางครั้งข้าพเจ้าก็ไม่รู้ว่าตนเองมีอารมณ์ ความรู้สึกแบบใด					
88	ข้าพเจ้าไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงในเทคนิค หรือวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ					
89	ข้าพเจ้าไม่ชอบแนวคิดแบบใหม่ที่ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้น จะช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นก็ตาม					
90	ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ความคิด ใหม่ๆ					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

- คำชี้แจง** 1. โปรดอ่านข้อความที่บรรยายลักษณะของตัวท่านในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในช่วงระยะเวลา 1 เดือนที่ผ่านมา เพียงคำตอบเดียว
2. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อและขอให้ตอบคำถามอย่างเป็นอิสระ ข้อมูลทั้งหมด จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ทุกครั้ง หมายถึง ท่านทำทุกครั้งหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องนั้นๆ

บ่อยครั้ง หมายถึง ท่านทำบ่อยครั้งแต่ไม่ใช่ทุกครั้งหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ

บางครั้ง หมายถึง ท่านทำบ้างในบางครั้งหรือไม่แน่ใจในเรื่องนั้นๆ

นานๆครั้ง หมายถึง ท่านแทบจะไม่ได้ทำหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ

ไม่เคย หมายถึง ท่านไม่ได้ทำหรือไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ เลย

ข้อ	ลักษณะของท่าน	ทุก ครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
1	ข้าพเจ้าสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้					
2	ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าสามารถช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายได้					
3	ข้าพเจ้ามีความซื่อสัตย์ในการทำงาน					
4	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานของตนเองได้					
5	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ข้าพเจ้ามีความรู้เป็นอย่างดี					
6	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ข้าพเจ้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
8	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาทางานที่ทำอยู่ได้ด้วยตนเอง					
9	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎการปฏิบัติงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด					

ข้อ	ลักษณะของท่าน	ทุก ครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
10	หัวหน้างานของข้าพเจ้าจะคอยควบคุมการทำงานของข้าพเจ้า					
11	ข้าพเจ้ารู้จักประยุกต์ใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่เพื่อผลิตชิ้นงานให้ได้ตามรูปแบบที่กำหนด					
12	ข้าพเจ้าสามารถทำกิจกรรมอื่นๆได้ในเวลาทำงานโดยไม่กระทบต่อการทำงาน					
13	ข้าพเจ้าไม่นำชิ้นงานที่ไม่ได้คุณภาพไปพร้อมกับชิ้นงานอื่นๆ					
14	ข้าพเจ้าสามารถค้นหาข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้กับการทำงานได้ตามต้องการ					
15	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี					
16	บางครั้งข้าพเจ้าก็ทำงานโดยไม่ได้ตรวจสอบคุณภาพของชิ้นงาน					
17	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานได้ตามโอกาส					
18	ข้าพเจ้ากล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่คับขัน					
19	ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีการร้องขอ					
20	ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาแล้วเท่านั้น					
21	ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานได้					
22	ระหว่างชั่วโมงการทำงาน ข้าพเจ้ามีโอกาสผ่อนคลายความเครียดได้ตามสมควร					
23	ข้าพเจ้าสามารถป้องกันปัญหาเดิมๆในการทำงานไม่ให้เกิดขึ้นอีกซ้ำๆ					
24	ข้าพเจ้าจะบ่นเบี่ยงในการแก้ไขชิ้นงานที่ทำผิดพลาดไปให้ผู้อื่นแก้ไขให้					

ข้อ	ลักษณะของท่าน	ทุก ครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
25	ข้าพเจ้ารู้วิธีการใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในแผนกเป็นอย่างดี					
26	ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
27	ข้าพเจ้าต้องทำงานตามคำสั่งของหัวหน้างานเท่านั้น					
28	ข้าพเจ้าสามารถตอบข้อสงสัยในงานให้แก่พนักงานคนอื่นๆได้					
29	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามแผน					
30	ข้าพเจ้ามักจะสับสนในขั้นตอนการทำงานที่ทำอยู่					
31	ข้าพเจ้ารู้จักวิธีใช้อุปกรณ์ป้องกันเมื่อต้องสัมผัสกับสารเคมี หรือน้ำยาเคมีต่างๆเป็นอย่างดี					
32	หลายครั้งที่ข้าพเจ้าแกล้งป่วยเพราะไม่ยอมทำงาน					
33	ข้าพเจ้ารู้วิธีการจัดการกับชิ้นไม้ที่มีตำหนิ					
34	ข้าพเจ้ามีความรู้เกี่ยวกับนโยบายคุณภาพของบริษัท					

===== ขอขอบคุณ =====

### แบบสอบถามสำหรับหัวหน้างาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของท่านตามความเป็นจริงที่สุด โดยแบ่งระดับการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- A หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก
- B หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
- C หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- D หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ได้
- E หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง

ที่	ระดับคะแนน การพิจารณา	ระดับผลงาน				
		A	B	C	D	E
1	ผลงาน: จำนวนผลงานครบถ้วนถูกต้อง ตลอดจนรวดเร็ว คุณภาพ และปริมาณงานที่ทำได้ตามที่กำหนด					
2	ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่: ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจ ใส่ในงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
3	ความสามารถในการปฏิบัติงาน: ความเข้าใจในงานที่ได้ รับผิดชอบ ตลอดจนความสามารถเรียนรู้ นำความรู้มาใช้งาน					
4	มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน: ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคล ทั่วไป เพื่อให้ได้การยอมรับและความร่วมมือ					
5	ความประพฤติ: ปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัย กฎเกณฑ์ เชื้อพึง ผู้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือกับบริษัท					
6	การใช้เวลาทำงาน: ตรงต่อเวลาในการทำงาน ทำงานสม่ำเสมอ ไม่หลบ ไม่อู้อี้ และใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์เต็มที่					



ภาคผนวก ค  
ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางผนวกที่ 1 แสดงค่า Item-total Correlation ของแบบทดสอบบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.889	46	.896
2	.889	47	.891
3	.891	48	.891
4	.893	49	.899
5	.887	50	.890
6	.888	51	.890
7	.893	52	.888
8	.893	53	.891
9	.893	54	.888
10	.893	55	.890
11	.894	56	.891
12	.896	57	.889
13	.893	58	.892
14	.891	59	.890
15	.890	60	.891
16	.893	61	.893
17	.891	62	.895
18	.892	63	.891
19	.897	64	.891
20	.889	65	.889
21	.890	66	.889
22	.888	67	.891
23	.889	68	.892
24	.889	69	.893
25	.890	70	.891
26	.889	71	.893
27	.889	72	.891
28	.893	73	.893
29	.896	74	.893

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
31	.889	76	.891
32	.890	77	.892
33	.890	78	.895
34	.890	79	.891
35	.892	80	.890
36	.893	81	.893
37	.892	82	.891
38	.896	83	.890
39	.893	84	.891
40	.894	85	.890
41	.891	86	.893
42	.892	87	.892
43	.896	88	.894
44	.888	89	.890
45	.889	90	.896

แบบทดสอบบุคลิกภาพมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .893

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.789	10	.811
2	.797	11	.814
3	.806	12	.824
4	.813	13	.827
5	.789	14	.851
6	.791	15	.821
7	.812	16	.810
8	.808	17	.811
9	.803	18	.820

แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .821

**บุคลิกภาพแบบห้วนไหว**

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.850	10	.824
2	.838	11	.822
3	.826	12	.824
4	.825	13	.814
5	.816	14	.826
6	.838	15	.828
7	.840	16	.823
8	.809	17	.817
9	.828	18	.819

แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .834

**บุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี**

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.714	10	.781
2	.697	11	.708
3	.711	12	.702
4	.701	13	.740
5	.705	14	.710
6	.690	15	.725
7	.726	16	.718
8	.735	17	.723
9	.710	18	.726

แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .731

**บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร**

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.826	10	.764
2	.757	11	.769
3	.762	12	.764
4	.755	13	.824
5	.758	14	.796
6	.770	15	.774
7	.847	16	.778
8	.769	17	.786
9	.761	18	.775

แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .792

**บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง**

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.720	10	.731
2	.705	11	.724
3	.749	12	.761
4	.711	13	.740
5	.735	14	.714
6	.794	15	.748
7	.728	16	.747
8	.719	17	.764
9	.701	18	.715

แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .746

ตารางผนวกที่ 2 แสดงค่า Item-total Correlation ของแบบทดสอบความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.873	18	.870
2	.877	19	.876
3	.878	20	.876
4	.872	21	.871
5	.877	22	.873
6	.873	23	.871
7	.877	24	.875
8	.874	25	.872
9	.876	26	.877
10	.876	27	.875
11	.871	28	.873
12	.874	29	.874
13	.876	30	.871
14	.872	31	.875
15	.875	32	.876
16	.875	33	.874
17	.915	34	.877

แบบทดสอบความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .879

#### ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.572	6	.547
2	.568	7	.737
3	.565	8	.592
4	.593	9	.559
5	.563	10	.582

แบบทดสอบความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .606

ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.863	8	.835
2	.856	9	.836
3	.844	10	.841
4	.844	11	.838
5	.859	12	.834
6	.835	13	.850
7	.863	14	.859

แบบทดสอบความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .857

ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )	ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.663	6	.687
2	.709	7	.678
3	.650	8	.658
4	.704	9	.636
5	.672	10	.707

แบบทดสอบความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .700

ตารางผนวกที่ 3 แสดงค่า Item-total Correlation ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation ( r )
1	.698
2	.482
3	.450
4	.569
5	.616
6	.607

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .700



ภาคผนวก ง  
คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ

ตารางผนวกที่ 4 แสดงคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถาม  
บุคลิกภาพ

ข้อ	ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.
1	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ที่ติดคนหนึ่ง	4.17	.726
2	ข้าพเจ้าชอบไปร่วมงานชุมนุม หรืองานเลี้ยง	3.60	.893
3	ข้าพเจ้าสามารถโน้มน้าวผู้อื่น ให้ทำตามความต้องการของข้าพเจ้า ได้ อย่างมีเหตุผลที่เหมาะสม	3.50	.648
4	ข้าพเจ้ามักทำงานด้วยความกระฉับ กระเฉง ว่องไว	3.87	.705
5	ข้าพเจ้าพอใจสภาพแวดล้อมที่มีสีสัน และมีเสียงเร้าใจ เช่น เสียงเพลง	3.55	1.036
6	คนใกล้ชิดบอกกับข้าพเจ้าว่าข้าพเจ้าเป็นคนอารมณ์ดี	3.88	.758
7	ข้าพเจ้ามักเป็นคนคิดมาก จนบางครั้งทำให้อ่อนไม่หลับ	2.99	1.199
8	ข้าพเจ้ามักถูกคนรอบข้างมองว่าเป็นคนใจร้อน	2.86	1.095
9	ข้าพเจ้ามักรู้สึกอ้างว้างและซึมเศร้า	1.98	.953
10	ข้าพเจ้าไม่ชอบการออกไปพูดต่อหน้าผู้คนเป็นจำนวนมาก	2.84	.996
11	ข้าพเจ้ามักทำบางสิ่งบางอย่าง โดยคิดถึงเฉพาะความต้องการ มากกว่าคำนึงถึงเหตุผล เช่น ซื้อเสื้อผ้าใหม่ ใหม่ๆ ที่จำเป็นต้อง ประหยัด	2.42	1.034
12	เวลาตกใจ หรือเกิดความกลัว ข้าพเจ้ามักจะทำอะไรไม่ถูก หรือ ควบคุมตัวเองไม่ได้	2.69	1.011
13	ข้าพเจ้ามักจะทำงานเสร็จ ตามกำหนดเวลาที่ข้าพเจ้าตั้งไว้	3.75	.862
14	ข้าพเจ้ามักจัดข้าวของหรือเอกสารอย่างมีระเบียบ	3.81	.770
15	ข้าพเจ้ามักจะซื้อสตั๊ตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.24	.608
16	ข้าพเจ้าเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร	4.04	.640
17	ข้าพเจ้าเป็นคนตรงต่อเวลา	3.88	.705
18	ข้าพเจ้ามักตรวจทานการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อป้องกันความ ผิดพลาด	3.93	.724
19	ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนส่วนใหญ่มักเอาเปรียบถ้าเขามีโอกาส	2.62	1.055

## ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.
20	ข้าพเจ้าเป็นคนตรงไปตรงมา	4.03	.621
21	ข้าพเจ้าเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน	4.01	.642
22	ข้าพเจ้าเป็นคนประนีประนอม	3.82	.686
23	ข้าพเจ้าแสดงกิริยาที่สุภาพกับผู้ที่มิสถานะต่ำกว่าหรือเท่าเทียม	3.98	.661
24	ข้าพเจ้ามักเป็นคนชี้แจง และคอยช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส	4.03	.733
25	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการดำเนินชีวิตที่สมบูรณ์ นอกจากต้องอยู่ในโลกของความจริงแล้ว ความคิดฝันและจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน	3.54	1.044
26	ข้าพเจ้าเป็นคนมีอารมณ์สุนทรีย์ ชอบงานศิลปะ และมักมองเห็นความงดงามของสิ่งต่างๆ รอบตัวเสมอ	3.65	.941
27	ข้าพเจ้าสามารถแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม ทั้งอารมณ์ดีใจ ไม่พอใจ หรือตื่นเต้น	3.76	.850
28	ข้าพเจ้ามักจะชอบทำกิจกรรมแบบใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนเสมอ	3.54	.878
29	ข้าพเจ้าชอบคิดค้นเทคนิคหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.78	.835
30	ขนบธรรมเนียมประเพณี มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติตัวของข้าพเจ้า	2.29	.782
31	ข้าพเจ้าสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลทั่วไปได้ง่าย	3.89	.754
32	ข้าพเจ้าชอบนัดหมายพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงบ่อยๆ	3.03	1.088
33	ข้าพเจ้ามักได้รับความไว้วางใจ ให้รับผิดชอบหรือมีบทบาทสำคัญในงานต่างๆ อยู่เสมอ	3.53	.721
34	เมื่ออยู่ที่ทำงาน ข้าพเจ้าไม่ชอบการอยู่เฉยๆ ต้องหาอะไรทำเสมอ	3.72	.832
35	ข้าพเจ้าชอบทำกิจกรรมที่ตื่นเต้น เช่น การท่องเที่ยวผจญภัย	2.95	1.083
36	เมื่อข้าพเจ้าทำสิ่งใดผิดพลาด ข้าพเจ้าสามารถรับฟังคำติเตียนจากผู้อื่นได้โดยไม่โกรธ	4.02	.814
37	ข้าพเจ้าเป็นคนขี้วิตกกังวล ตกใจง่าย	2.83	1.042
38	ข้าพเจ้ามักจะอารมณ์เสียแทบทุกครั้งเมื่อถูกคนขี้วาทะ	2.88	1.094

## ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความถาม	$\bar{x}$	S.D.
39	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองเป็นคนไร้ค่า หรือรู้สึกเป็นส่วนเกินของคนรอบข้าง	2.32	.953
40	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัด และไม่มั่นใจ เมื่อจำเป็นต้องอยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก	2.62	.936
41	ข้าพเจ้าไม่สามารถห้ามพฤติกรรมกระทำของตนเองได้ในบางครั้ง แม้ว่าจะรู้สึกว่าเป็นสิ่งผิดเช่นรับประทานอาหารจานโปรดมากเกินไปการคิดสิ่งเสียดสี เช่น บุหรี่ เหล้า กาแฟ น้ำอัดลม	2.52	1.130
42	ข้าพเจ้าควบคุม พฤติกรรมตนเองไม่ได้เมื่ออยู่ในภาวะคับขัน	2.63	.917
43	ข้าพเจ้ามั่นใจในความสามารถของตนเองเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่	3.83	.640
44	ข้าพเจ้าชอบทิ้งเสื้อผ้า ข้าวของ ไว้เกลื่อนห้องนอนเสมอ	3.78	1.022
45	ข้าพเจ้าเป็นคนยึดหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต	3.76	.799
46	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นและทุ่มเทกับงานมาก	3.81	.725
47	แม้จะมีอุปสรรคลำบากเพียงใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ	3.94	.677
48	ข้าพเจ้ามักคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในเรื่องใดๆ	3.92	.637
49	ข้าพเจ้าเชื่อว่าที่คนเรามากจะมีความหวังดีให้แก่กันและกัน	2.45	1.036
50	ข้าพเจ้ามีความจริงใจในการคบหา และพูดคุยกับผู้อื่น	3.98	.673
51	ข้าพเจ้าจะไม่ทำในสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	3.96	.691
52	ข้าพเจ้าไม่ชอบเกิดการขัดแย้งกับผู้อื่นหากมีทัศนคติไม่ตรงกันก็จะพยายามประนีประนอมอยู่เสมอ	3.82	.840
53	ข้าพเจ้ามักให้เกียรติกับบุคคลอื่นๆอยู่เสมอ	4.05	.659
54	โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าชอบคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น	3.89	.742
55	ข้าพเจ้าชอบคิดเพื่อฝัน และพยายามทำสิ่งที่ฝันให้เป็นจริง	3.08	1.066

## ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.
56	ข้าพเจ้าชอบและสนใจในศิลปะแทบทุกแขนง	3.15	1.066
57	ข้าพเจ้ารู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองทุกครั้งเมื่อข้าพเจ้ารู้สึกโกรธ ตื่นเต้น ดีใจ หรือเสียใจ	3.62	.880
58	ข้าพเจ้าชอบทดลองทำสิ่งต่างๆ ด้วย วิธีการที่แตกต่างจากเดิม	3.50	.810
59	ข้าพเจ้าชอบคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอเพราะท้าทายสติปัญญา และความสามารถ	3.69	.776
60	ข้าพเจ้าไม่ค่อยยึดติดกับค่านิยมเก่าๆ	3.33	.911
61	เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลใกล้ชิดมีปัญหา ข้าพเจ้ามักจะให้ กำลังใจแก่เขา	4.03	.564
62	ข้าพเจ้าชอบความสงบเงียบ ไม่ชอบไปงานเลี้ยงสังสรรค์	3.07	1.090
63	ข้าพเจ้าสามารถชี้แนะผู้อื่น ในปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล และถูกกาลเทศะ	3.73	.698
64	เมื่อมีการจัดกิจกรรมขึ้นที่ทำงาน ข้าพเจ้ามักจะเข้าร่วมด้วยเสมอ	3.81	.665
65	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุก เมื่อเผชิญกับสิ่งที่ตื่นเต้น โลก โผน	3.32	.972
66	ข้าพเจ้ามักจะมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ	3.97	.579
67	ข้าพเจ้ามักจะวิตกกังวล ในเรื่องไร้สาระอยู่เป็นประจำ	2.37	1.005
68	เมื่อข้าพเจ้าอารมณ์เสีย ก็จะแสดงออกมาทันที	2.74	.939
69	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้และสิ้นหวังเมื่อนึกถึงอนาคตของตนเอง	2.24	1.021
70	ข้าพเจ้าคิดว่า ตนเองเป็นคนขี้อายกระดาก ไม่กล้าแสดงออก	2.73	.950
71	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าทำบางสิ่งบางอย่างตามความต้องการ โดยไม่มีเหตุผล	2.67	1.048
72	ข้าพเจ้าเป็นคนที่เครียดง่าย	2.63	1.053
73	โดยทั่วไปข้าพเจ้ามักจะแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้อง ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	3.22	.812
74	ข้าพเจ้ามักลืมนำเก็บข้าวของหรือเอกสารไว้ที่ใด จนทำให้ต้องเสียเวลาในการค้นหาอยู่เสมอ	3.25	1.047

## ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความถาม	$\bar{x}$	S.D.
75	ข้าพเจ้ารับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เช่น หากทำผิดก็กล้ารับผิดชอบ	3.94	.919
76	ข้าพเจ้ามักจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ	3.93	.775
77	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มักจะควบคุมตนเองให้กระทำการต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นควบคุมและคอยกำกับ	3.74	.992
78	ข้าพเจ้ามักไม่ได้ตรวจทานผลงานที่ตนเองทำเสร็จ	3.47	1.069
79	ข้าพเจ้าคิดว่าคนส่วนใหญ่จะช้าเกินคนที่ทำผิดพลาด	2.87	1.122
80	ข้าพเจ้ามักปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างที่อยากให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อข้าพเจ้า	3.83	.866
81	โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเป็นคนที่คิดถึงผู้ช่วย และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ถ้าสามารถช่วยเหลือได้	3.98	.809
82	เมื่อมีความคิดเห็น ไม่ตรงกัน ข้าพเจ้ามักจะยืนยันและเชื่อมั่นในความคิดของตนเองเป็นหลัก	2.98	.970
83	ข้าพเจ้าไม่เคยถือว่าตนเองยิ่งใหญ่เหนือผู้อื่น	3.62	1.117
84	โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้ามักจะมีน้ำใจเอื้ออาทรกับผู้คนรอบข้างอยู่เสมอ	4.11	.577
85	ข้าพเจ้ามักจินตนาการคิดฝันถึงอนาคตตนเอง อย่างละเอียด ทุกแง่มุมและสมจริงสมจัง	3.28	.900
86	ข้าพเจ้ารับรู้และเข้าใจ ในผลงานของศิลปิน	3.17	1.007
87	บางครั้งข้าพเจ้าก็ไม่รู้ว่าตนเองมีอารมณ์ความรู้สึกแบบใด	3.02	.970
88	ข้าพเจ้าไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงในเทคนิคหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ	3.53	1.004
89	ข้าพเจ้าไม่ชอบแนวคิดแบบใหม่ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นก็ตาม	3.34	1.057
90	ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ	3.75	.891

ตารางผนวกที่ 5 คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของความสุขในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.
1	ข้าพเจ้าสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้	3.49	.926
2	ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าสามารถช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.83	.923
3	ข้าพเจ้ามีความซื่อสัตย์ในการทำงาน	4.27	.976
4	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานของตนเองได้	3.88	.949
5	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ข้าพเจ้ามีความรู้เป็นอย่างดี	3.98	1.033
6	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	.889
7	ข้าพเจ้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	4.03	1.012
8	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาทางานที่ทำอยู่ได้ด้วยตนเอง	3.56	.977
9	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎการปฏิบัติงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด	3.56	.977
10	หัวหน้างานของข้าพเจ้าจะคอยควบคุมการทำงานของข้าพเจ้า	4.18	.847
11	ข้าพเจ้ารู้จักประยุกต์ใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่เพื่อผลิตชิ้นงานให้ได้ตามรูปแบบที่กำหนด	3.43	1.255
12	ข้าพเจ้าสามารถทำกิจกรรมอื่นๆได้ในเวลาทำงานโดยไม่กระทบต่อการทำงาน	2.90	1.177
13	ข้าพเจ้าไม่นำชิ้นงานที่ไม่ได้คุณภาพไปพร้อมกับชิ้นงานอื่นๆ	3.02	1.517
14	ข้าพเจ้าสามารถค้นหาข้อมูลต่างๆ เพื่อทำมาใช้ในการทำงานได้ตามต้องการ	3.23	1.027
15	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี	3.99	.893
16	บางครั้งข้าพเจ้าก็ทำงานโดยไม่ได้ตรวจคุณภาพของชิ้นงาน	3.83	1.239
17	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานได้ตามโอกาส	3.73	.941
18	ข้าพเจ้ากล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่คับขัน	3.35	1.001
19	ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีการร้องขอ	4.20	.763
20	ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาแล้วเท่านั้น	3.53	.987
21	ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานได้	3.46	1.052

## ตารางผนวกที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.
22	ระหว่างชั่วโมงการทำงาน ข้าพเจ้ามีโอกาสผ่อนคลายความเครียดได้ตามสมควร	3.17	1.032
23	ข้าพเจ้าสามารถป้องกันปัญหาเดิมๆในการทำงานไม่ให้เกิดขึ้นอีกซ้ำๆ	3.49	1.115
24	ข้าพเจ้าจะบ่นเบี่ยงในการแก้ไขชิ้นงานที่ทำผิดพลาดไปให้ผู้อื่นแก้ไขให้	4.12	1.117
25	ข้าพเจ้ารู้วิธีการใช้เครื่องมือที่มีอยู่ในแผนกเป็นอย่างดี	3.97	1.107
26	ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.41	.692
27	ข้าพเจ้าต้องทำงานตามคำสั่งของหัวหน้างานเท่านั้น	2.02	1.167
28	ข้าพเจ้าสามารถตอบข้อสงสัยในงานให้แก่พนักงานคนอื่นๆได้	3.72	1.063
29	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามแผน	4.08	.958
30	ข้าพเจ้ามักจะสับสนในขั้นตอนการทำงานที่ทำอยู่	3.43	.876
31	ข้าพเจ้ารู้จักวิธีใช้อุปกรณ์ป้องกันเมื่อต้องสัมผัสกับสารเคมี หรือน้ำยาเคมีต่างๆเป็นอย่างดี	3.47	1.347
32	หลายครั้งที่ข้าพเจ้าแกล้งป่วยเพราะไม่อยากทำงาน	4.59	.804
33	ข้าพเจ้ารู้วิธีการจัดการกับชิ้นไม้ที่มีตำหนิ	3.70	1.178
34	ข้าพเจ้ามีความรู้เกี่ยวกับนโยบายคุณภาพของบริษัท	4.15	.932

ตารางผนวกที่ 6 คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบประเมินผล  
การปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.
1	ผลงาน: จำนวนผลงานครบถ้วนถูกต้อง ตลอดจนรวดเร็ว คุณภาพ และปริมาณงานที่ทำได้ตามที่กำหนด	3.71	.666
2	ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่: ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ ในงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.73	.673
3	ความสามารถในการปฏิบัติงาน: ความเข้าใจในงานที่ได้ รับผิดชอบ ตลอดจนความสามารถเรียนรู้ นำความรู้มาใช้งาน	3.64	.683
4	มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน: ความสามารถในการทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพื่อให้ ได้การยอมรับและความร่วมมือ	3.73	.604
5	ความประพฤติ: ปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัย กฎเกณฑ์ เชื้อฟง ผู้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือกับบริษัท	3.76	.674
6	การใช้เวลาทำงาน: ตรงต่อเวลาในการทำงาน ทำงานสม่ำเสมอ ไม่หกลบ ไม่อู้ และใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์เต็มที่	3.66	.704



ภาคผนวก จ  
ตารางค่าวิกฤต (Values of  $r$ )

ตารางผนวกที่ 7 แสดงค่าวิกฤติ ( Significant Values of r)

df (N-2)	ระดับนัยสำคัญกรณีสองหาง		df (N-2)	ระดับนัยสำคัญกรณีสองหาง	
	.05	.01		.05	.01
1	.997	1.000	24	.388	.496
2	.950	.990	25	.381	.487
3	.878	.959	26	.374	.478
4	.811	.917	27	.367	.470
5	.754	.874	28	.361	.463
6	.707	.834	29	.355	.456
7	.666	.798	30	.349	.449
8	.632	.765	35	.325	.418
9	.602	.735	40	.304	.393
10	.576	.708	45	.288	.372
11	.553	.684	50	.273	.354
12	.532	.661	60	.250	.325
13	.514	.641	70	.323	.302
14	.497	.623	80	.217	.283
15	.482	.606	90	.205	.267
16	.468	.590	100	.195	.254
17	.456	.575	125	.174	.228
18	.444	.561	150	.159	.208
19	.433	.549	200	.138	.181
20	.423	.537	300	.113	.148
21	.413	.526	400	.098	.128
22	.404	.515	500	.088	.115
23	.396	.505	1000	.062	.081



ภาคผนวก จ  
ขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

ตารางผนวกที่ 8 แสดงขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

จำนวน ประชากร	จำนวน ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน ตัวอย่าง
10	10	170	118	600	650
15	14	180	123	700	248
20	19	190	127	750	254
25	24	200	132	800	260
30	28	210	136	850	265
35	32	220	140	900	269
40	36	230	144	950	274
45	40	240	148	1,000	278
50	44	250	152	1,100	285
55	48	260	155	1,200	291
60	52	270	159	1,300	297
65	56	280	162	1,400	302
70	59	290	165	1,500	306
75	63	300	169	1,600	310
80	66	320	175	1,700	313
85	70	340	181	1,800	317
90	73	360	186	1,900	320
95	76	380	191	2,000	322
100	80	400	196	2,200	327
110	86	420	201	2,400	331
120	92	440	205	2,600	335
130	97	460	210	2,800	338
140	103	480	214	3,000	341
150	108	500	217	3,500	346
160	113	550	226	4,000	351

## ตารางผนวกที่ 7 (ต่อ)

จำนวน ประชากร	จำนวน ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน ตัวอย่าง
4,500	354	9,000	368	40,000	380
5,000	357	10,000	370	50,000	381
6,000	361	15,000	375	75,000	382
7,000	364	20,000	377	1,000,000	384
8,000	357	30,000	379		

ที่มา: Krejcie and Morgan (1970)

## ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นางสาวพัฒนวดี พัวพันธุ์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 27 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสิ่งทอ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน	Inside Sales Coordinator
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เว็ดส์ออร์ช โพลคอนโทรล จำกัด